

На правах рукописи



Мальшев Артем Алексеевич

**ОРГАНИЗАЦИЯ УДАЛЕННЫХ РАБОЧИХ МЕСТ В УСЛОВИЯХ
ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ**

Специальность 08.00.05 Экономика и управление народным хозяйством
(экономика труда)

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Омск – 2022

Работа выполнена в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Омский государственный университет путей сообщения»

Научный руководитель: **Апенько Светлана Николаевна**
доктор экономических наук, профессор

Официальные оппоненты: **Долженко Руслан Алексеевич**
доктор экономических наук, доцент, директор Уральского института управления – филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (УИУ РАНХиГС), г. Екатеринбург

Волкова Инна Анатольевна
доктор экономических наук, доцент, декан экономического факультета федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Омский государственный аграрный университет имени П.А. Столыпина», г. Омск

Ведущая организация:

Федеральное государственное бюджетное учреждение «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, г. Москва.

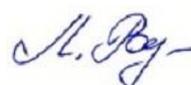
Защита состоится «27» сентября 2022 г. В 14-00 часов на заседании диссертационного совета Д 212.179.01 при ФГАОУ ВО «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского» по адресу 644053, г. Омск, пл. Лицкевича, д. 1, ауд. 111.

С диссертацией можно ознакомиться в читальном зале библиотеки Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского.

Автореферат размещен на сайте ВАК Министерства науки и высшего образования РФ: <http://vak3.ed.gov.ru/catalogue> и на сайте Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского: <https://www.omsu.ru>

Автореферат разослан «26» августа 2022 г.

Ученый секретарь диссертационного совета
доктор экономических наук, доцент



Л.А. Родина

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Удаленная работа как одна из форм нестандартной занятости давно развивается в зарубежных странах. В России такой вид трудовых отношений до последнего времени не был развит массово, но тем не менее, последние несколько лет начал активно применяться. Рост популярности удаленной работы связан с ее потенциальными преимуществами как для работодателей, так и для сотрудников предприятий.

В условиях стремительного развития цифровой экономики удаленная работа становится еще более актуальной формой занятости. Цифровые технологии способствуют более оптимальной организации удаленной работы и удаленных рабочих мест.

Кроме того, события глобального характера текущего периода времени, связанные с распространением коронавируса Covid-19, говорят о том, что причинами резкого возрастания внимания к удаленным рабочим местам могут быть и ранее считавшиеся нетипичными факторы. К таким факторам могут быть отнесены различного рода кризисы, катастрофы, нестандартные ситуации глобального характера.

В связи с отмеченными тенденциями и событиями актуальной становится проблема организации удаленных рабочих мест. Повсеместный перевод работников компаний на удаленную работу, вызванный распространением новой коронавирусной инфекции, выявил ряд проблем, связанных с процессом организации удаленных рабочих мест. Безусловно, сложности существовали и до этого момента, но именно массовость процесса обострила некоторые из них.

Недостаточная освещенность процесса организации удаленных рабочих мест в различных условиях в научной литературе стала более очевидной. Практический опыт разных предприятий по организации удаленных рабочих мест является противоречивым и сигнализирует об отсутствии четкости в процессах и системе организации удаленных рабочих мест. Поэтому исследования по тематике организации удаленных рабочих мест с учетом современных реалий цифровой экономики приобретают высокую значимость.

Степень изученности проблемы. Формирование, развитие, механизмы регулирования удаленной работы в своих работах исследуют Бураншина Е.И., Гурова Е.В., Долженкова Ю.В., Дикусарова М.Ю., Ермаков К.С., Избеенова Т.А., Кветной Л.М, Конобевцев Ф.Д., Кошелева С.В., Лаас Н.И., Луданик М.В., Орлов В.Б., Романова И.А., Томашевский К.Л.

Процесс организации рабочих мест в различных отраслях экономики в своих научных трудах рассматривают Апенько С.Н., Горелов Н.А, Ершова А.С., Колосова Р.П. Леженкина Т.И., Радько Т.Н., Рофе А.И., Тимофеева Л.И., Улицкая И.М.

Вопросы правового регулирования организации удаленных рабочих мест нашли свое отражение в работах Азаровой Е.Г., Беляевой М.Г., Бочарниковой М.А., Воробьевой О.А., Коршуновой Т.Ю., Парягиной О.А.

Влияние цифровизации экономики на рынок труда и трудовые отношения рассматривают Биктимирова Х.С., Вашаломидзе Е.В., Волкова И.А., Гончарова Л.П., Грибанов Ю.И., Долженко Р.А., Дудин М.Н., Забелина О.В., Руденко М.Н., Шкодинский С.В., Юдина Т.Н.

Труды зарубежных ученых, таких как Bailey D.E., Cherry M.A., Collins M., Kurland N.B., Linden K.P., Manners D., Michelson W., Sullivan C., Wikstrom T. сконцентрированы на социально-управленческом аспекте организации удаленных рабочих мест, а также на психологических проблемах удаленных сотрудников.

Но, несмотря на высокий уровень проводимых теоретических исследований, вопросы по организации удаленных рабочих мест, влиянию цифровизации экономики на этот процесс практически не рассматриваются. В настоящее время отсутствует теоретико-методологический подход к процессам и элементам системы организации удаленных рабочих мест, а также вытекающие из этого подхода практикоориентированные разработки по организации удаленных рабочих мест с учетом влияния цифровой экономики. Ответам на эти вопросы посвящено данное исследование.

Целью диссертационного исследования является развитие теоретических основ и с их помощью описание процесса организации удаленных рабочих мест в условиях цифровизации экономики.

Задачи исследования:

- 1) Уточнить понятие удаленного рабочего места;
- 2) Выделить особенности организации удаленных рабочих мест;
- 3) Определить влияние цифровизации экономики на организацию удаленных рабочих мест;
- 4) Проанализировать организацию удаленных рабочих мест на примере предприятий г. Омска, выявить типовые проблемы и определить направления их решения;
- 5) Описать процесс и разработать методику оценки организации удаленных рабочих мест с учетом влияния цифровой экономики.

Объект исследования – удаленные рабочие места специалистов и руководителей, занятых трудом с высоким уровнем интеллектуальной и творческой составляющей, умственным трудом в условиях цифровизации экономики.

Предмет исследования – процесс организации удаленных рабочих мест специалистов и руководителей, занятых трудом с высоким уровнем интеллектуальной и творческой составляющей, умственным трудом с учетом влияния цифровизации экономики.

Область исследования. Диссертационная работа выполнена в рамках паспорта специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда, а именно пункты 5.4. Система отношений «человек-производство» (виды, содержание, разделение, кооперация, специализация труда и т.д.); закономерности и новые тенденции формирования, распределения, обмена и использования рабочей силы; механизмы повышения их эффективности в социальной рыночной экономике; пути эффективного

использования действующих и создания новых рабочих мест и 5.8. Нормирование, организация и гуманизация труда, их особенности для различных сфер деятельности и категорий работников.

Теоретической и методологической базой исследования являются труды отечественных и зарубежных ученых в области экономики труда в части теоретических основ организации труда, организации рабочих мест, концептуальных положений по организации удаленной работы в компаниях из различных секторов экономики, влияния цифровизации экономики на рынок труда, содержания труда и трудовых отношений.

Методология исследования основывается на системном подходе, рассматривающим организацию удаленных рабочих мест как систему, являющуюся частью общей системы рабочих мест предприятий; процессном подходе, с помощью которого описаны последовательно осуществляемые действия по организации удаленных рабочих мест. Помимо этих основных подходов, использован исторический подход, позволивший выявить этапы и предпосылки развития удаленной работы и организации удаленных рабочих мест в России и за рубежом. В работе также применены статистический анализ, анкетирование, графический метод при интерпретации данных в виде диаграмм и графиков.

Эмпирическая база исследования сформирована на официальных данных Министерства труда и социального развития Омской области, докладах российских и зарубежных экспертных сообществ, материалах периодических изданий, данных исследований, проведенных лично соискателем в 2019-2021 гг.

Методом анкетного опроса охвачено 206 предприятий (в которых часть сотрудников работают на удаленных рабочих местах), 253 руководителей удаленных сотрудников, 481 сотрудник, работающих на удаленных рабочих местах.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в развитии теоретических, организационных и методических основ организации удаленных рабочих мест в условиях цифровой экономики.

Научные результаты, полученные и представленные к защите, раскрывающие научную новизну, состоят в следующем:

– Определены и сгруппированы основные предпосылки организации удаленных рабочих мест на предприятиях. В группировку включены как устоявшиеся предпосылки (технологические, управленческие, социальные, экономические), так и новая - здоровьесберегающая, связанная с возможными экологическими катастрофами, распространением заболеваний и другими факторами, связанными с непредвиденными ситуациями, представляющими опасность здоровью людей.

– Выделены два новых уровня субъектов при определении преимуществ и недостатков удаленной работы, в частности уровни «работодатель» и «сотрудник» дополнены уровнями «государство» и «партнеры/клиенты организации», что позволило оценить возможности и проблемы удаленной работы для более широкого круга субъектов.

– Уточнено понятие удаленного рабочего места. Предложено относить к признакам не только его территориальное расположение и наличие особых трудовых отношений, закрепляющих правомочность удаленной работы, но и наличие особой его организации, наличие специфических коммуникаций с другими сотрудниками и с руководством.

– Конкретизировано содержание организации удаленного рабочего места с точки зрения двух подходов: как этапов процесса по организации рабочих мест (планировка, оснащение, обслуживание, аттестация (оценка) и рационализация) и как оптимизация и организованность элементов удаленного рабочего места (сотрудника, выполняемых им функций или трудового процесса, предмета труда, средств труда, площади рабочего места).

– Определено влияние цифровизации экономики на организацию удаленных рабочих мест: с одной стороны, цифровизация экономики упрощает процесс и содержание системы организации удаленных рабочих мест, с другой стороны, развитие цифровых технологий приводит к появлению цифровых удаленных рабочих мест с определенными выделенными посредством исследования особенностями их организации (отсутствие процесса планировки удаленного рабочего места, необходимость оснащать удаленных работников более мощным оборудованием и беспроводной связью, повышенные требования в обеспечении информационной безопасности и т.д.).

– Описан процесс организации удаленных рабочих мест, учитывающий особенности удаленного формата работы и условия цифровизации. Предлагаемый процесс направлен на минимизацию рисков возникновения проблем организации удаленных рабочих мест, выявленных в ходе практического исследования (проблемы сгруппированы в организационно-управленческие, технические и социально-психологические), и включает в себя этапы: разработка общей стратегии организации под влиянием цифровизации экономики, разработка кадровой политики в рамках этой общей стратегии, подготовка к организации удаленных рабочих мест, организация удаленных рабочих мест с помощью системного и процессного подходов, найм/перевод сотрудников на удаленные рабочие места и оценка организации на основе показателей, учитывающих особенности организации удаленных рабочих мест в условиях цифровизации экономики.

Практическая значимость исследования. Диссертационная работа раскрывает особенности организации удаленных рабочих мест с точки зрения процессного и системного подходов. На основе выявленных особенностей может быть разработан механизм организации удаленных рабочих мест. Результаты исследования могут быть использованы при разработке перехода части штата или всего штата сотрудников организации на удаленные рабочие места или при создании компании с изначально удаленными рабочими местами.

Апробация работы прошла на международных и российских научных и научно-практических конференциях: «Инновационная экономика в условиях глобальных вызовов» (Омск 2018), «Инновационные проекты в образовании, промышленности и на транспорте» (Омск 2019), «Теория и практика

модернизации научной деятельности в условиях цифровизации» (Стерлитамак, 2020).

По материалам диссертации опубликовано 12 научных работ общим объемом 5,3 печатных листов, из них 5 работ объемом 2,96 печатных листа в изданиях, рекомендованных ВАК РФ, отражающих ее основное содержание.

Объём и структура диссертации. Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы и приложений. Объем диссертации составляет 166 страниц, общий объем с приложениями – 205 страниц. Работа содержит 24 таблицы, 19 рисунков и семь приложений. Список литературы включает 149 наименований источников.

Во введении обоснована актуальность диссертационного исследования, произведена оценка степени изученности проблемы, определены цель, задачи, объект и предмет исследования, выделены элементы научной новизны и практическая значимость.

В первой главе «Теоретические основы организации удаленных рабочих мест в условиях цифровизации экономики» выявлены предпосылки появления удаленной работы, определены этапы развития зарубежных и российских научных исследований о сущности удаленной работы, выделены преимущества и недостатки удаленной работы. Определены сущность и особенности организации удаленных рабочих мест на основе двух подходов: как процессов по организации рабочих мест (планирование, оснащение, обслуживание, аттестация и рационализация) и как оптимизации и организованности элементов удаленного рабочего места. Проанализировано влияние цифровизации экономики на организацию удаленных рабочих мест.

Во второй главе «Анализ организации удаленных рабочих мест: особенности и проблемы» определено, что официальная статистика по удаленным рабочим местам пока не ведется. Но, по имеющимся отдельным исследованиям, сделан вывод о том, что еще до распространения коронавирусной инфекции интерес к удаленной работе рос с каждым годом во всем мире, в том числе и в России. В ходе исследования, проведенного в два этапа (до коронавирусных ограничений и после) соискатель выявил особенности организации удаленных рабочих мест на предприятиях г. Омска, а также проблемы, носящие организационно-управленческий, технический и социально-психологический характеры.

В третьей главе «Разработка процесса организации удаленных рабочих мест в условиях цифровизации экономики» соискателем предложен процесс организации удаленных рабочих мест, детализированный на примере организации цифровых удаленных рабочих мест. Предложена процедура оценки организации удаленных рабочих мест.

В заключении обобщены и изложены основные теоретические и прикладные результаты, полученные в соответствии с поставленной целью и задачами исследования.

II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

1. Определены и сгруппированы основные предпосылки организации удаленных рабочих мест на предприятиях. В группировку включены как устоявшиеся предпосылки (технологические, управленческие, социальные, экономические), так и новая - здоровьесберегающая, связанная с возможными экологическими катастрофами, распространением заболеваний и другими факторами, связанными с непредвиденными ситуациями, представляющими опасность здоровью людей.

Проведя анализ научной литературы, посвященной удаленной работе, определены и сгруппированы предпосылки, которые привели к появлению и развитию этой формы занятости и, соответственно, удаленных рабочих мест. Также выделена еще одна группа предпосылок, которая не рассматривалась ранее: здоровьесберегающая (рисунок 1).

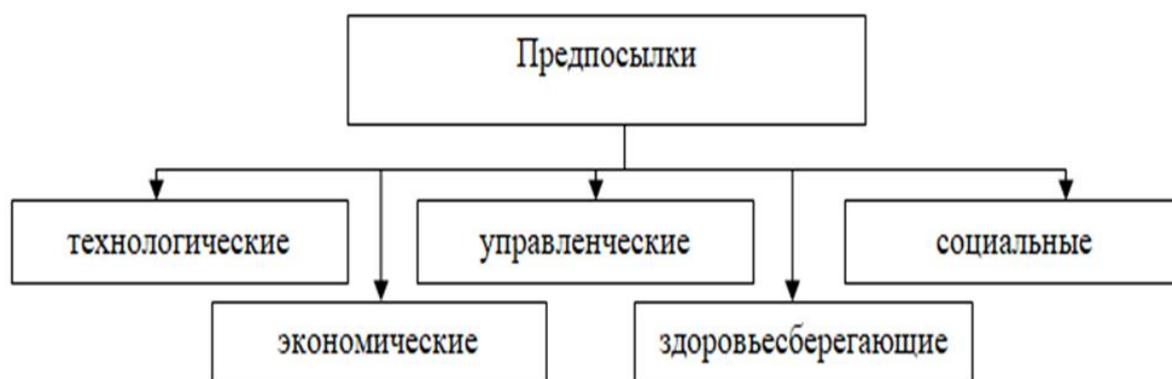


Рисунок 1 - Предпосылки появления удаленной работы и удаленных рабочих мест

Среди предпосылок важное место занимают технологические, связанные с активным развитием информационных, коммуникационных и цифровых технологий. Социальные предпосылки связаны с проблемой обеспечения работой отдельных категорий населения, прежде всего таких как: людей с ограниченными возможностями, а также тех, кто находится на значительном расстоянии от потенциальных работодателей (например, жители сельских районов). Экономические предпосылки отражают растущую потребность компаний к снижению производственных издержек, оптимизации расходов на персонал. Управленческие предпосылки связаны с поисками эффективной модели управления человеческими ресурсами, позволяющей получить максимальный уровень производительности труда, обеспечить эффект удовлетворенности работой для работников, создать им условия для оптимального сочетания работы и личной жизни.

К предложенной соискателем группе здоровьесберегающих предпосылок рекомендовано относить возможные экологические катастрофы, природные катаклизмы, распространение заболеваний и угрозы здоровью большого числа людей и другие факторы, связанные с непредвиденными ситуациями,

представляющими опасность здоровью людей. Такие внезапные предпосылки формируют незапланированный, но массовый переход на удаленную работу.

Согласно ТК РФ, в случаях возникновения здоровьесберегающих предпосылок, работодатель вправе временно перевести сотрудника на удаленную работу по решению органов законодательной власти и (или) органов местного самоуправления без согласия работника. Соискателем предложено рассматривать вариант, когда в рамках одного предприятия возникает ситуация, связанная с необходимостью здоровьесбережения. Например, в сезон распространения гриппа и ОРВ, с согласия работников предоставить работодателю возможность перевести часть сотрудников или весь штат (в зависимости от сферы деятельности и занимаемой должности) на удаленные рабочие места. Это позволит уменьшить распространение болезней, сократить количество больничных листов, сберечь здоровье сотрудников и их семей.

Таким образом, новизна заключается в том, что в отличие от разрозненных упоминаний в разных источниках разных причин появления удаленной работы, соискателем они объединены в группы предпосылок как устойчивых типичных причин, вызывающих удаленную работу, а одна из групп предложена впервые. Группировка предпосылок не только развивает теоретические основы удаленной работы и удаленных рабочих мест, но и на практике поможет установить конкретную группу причин, вызвавших решение об удаленных рабочих местах, и, как следствие, сосредоточить внимание на получении определенных эффектов от удаленной работы, производных от причин (технологических, управленческих, экономических и т.д.).

2. Выделены два новых уровня субъектов при определении преимуществ и недостатков удаленной работы, в частности уровни «работодатель» и «сотрудник» дополнены уровнями «государство» и «партнеры/клиенты компании», что позволило оценить возможности и проблемы удаленной работы для более широкого круга субъектов.

Отечественные исследователи рассматривают применимость удаленной работы с точки зрения ее преимуществ и недостатков для двух субъектов: работодателей и сотрудников.

Соискателем обобщены позиции авторов и на их основе предложена группировка преимуществ и недостатков удаленной работы на четырех уровнях – на уровне сотрудника, работодателя, государства и клиента или партнера, то есть того, с кем может взаимодействовать удаленный сотрудник, и этот субъект взаимодействия является внешним по отношению к предприятию (рисунок 2).

Ранее в научной литературе государство рассматривалось как один из субъектов в трудовых взаимоотношениях. Но в отношении удаленной работы преимущества и недостатки для государства соискателем рассматриваются впервые. Кроме того, соискатель впервые предлагает рассматривать преимущества и недостатки удаленной работы еще и с точки зрения партнеров или клиентов компании, где работает удаленный сотрудник. Такая группировка стейкхолдеров дает более полную картину особенностей удаленной работы с точки зрения каждого субъекта.

Предложенная соискателем группировка преимуществ и недостатков удаленной работы на четырех уровнях помогает сконцентрироваться на сильных и слабых сторонах удаленной работы, что следует использовать на практике при организации удаленных рабочих мест.

Работодатели	Сотрудники	Государство	Партнеры, клиенты
Преимущества			
1. Экономия издержек на аренду офисов и организацию рабочих мест; 2. Возможность нанимать в штат компании профессионалов, проживающих в любой части страны и мира; 3. Возможность создания гибкой организационной структуры предприятия. 4. Экономия затрат на оплату труда	1. Возможность найти работу в организации, находящейся в другой местности; 2. Экономия времени, финансовых средств, вследствие отсутствия транспортных проблем; 3. Возможность гибкого графика работы или совместительства; 4. При правильной организации труда рост производительности.	1. Повышение занятости населения России, в том числе и социально незащищенных категорий граждан; 2. Повышение эффективности занятости населения; 3. Снижение нагрузки на транспортные узлы городов, 4. Улучшение экологической обстановки.	1. Расширенный список исполнителей; 2. Письменное подтверждение договоренностей с первой коммуникации; 3. Нет необходимости постоянного присутствия в офисе для внесения правок, все можно сделать удаленно.
Недостатки			
1. Отсутствие постоянного контроля над деятельностью сотрудника; 2. Риск срыва срока сдачи работы (проекта); 3. Сложности при создании и поддержании корпоративной культуры компании.	1. Меньшая защищенность трудовых и социальных прав; 2. Чувство изолированности от деятельности компании; 3. Недостаток коммуникации; 4. Сложности в карьерном росте.	1. Усложнение процесса регулирования и защиты прав сотрудников; 2. Риск легальной «утечки интеллектуального капитала» из России в более развитые страны; 3. Расширение теневого сегмента на рынке труда.	1. Временные затраты при невозможности связаться с удаленным сотрудником; 2. Риски потери конфиденциальности заказа; 3. Отсутствие возможности личного взаимодействия.

Рисунок 2 – Преимущества и недостатки удаленной работы для четырех групп субъектов

3. Уточнено понятие удаленного рабочего места. Предложено относить к признакам не только его территориальное расположение и наличие особых трудовых отношений, закрепляющих правомочность удаленной работы, но и наличие особой его организации, наличие специфических коммуникаций с другими сотрудниками и с руководством.

В отечественной и зарубежной литературе, связанной с удаленной работой, при определении сущности удаленного рабочего места акцент делается на его местоположении вне территории работодателя. Такой подход не позволяет выделить иные особенности, отличающие этот вид рабочих мест от остальных.

Соискателем предложено под удаленным рабочим местом понимать часть пространства, расположенного вне территории работодателя, специальным образом организованного и оснащенного всеми необходимыми предметами и средствами труда, где работник в соответствии с трудовыми отношениями осуществляет трудовую деятельность как часть общих трудовых процессов всей организации, всего предприятия или учреждения.

То есть, ключевым основным признаком удаленного рабочего места является его расположение вне территории работодателя – территории, на которой располагается предприятие, организация, учреждение. Однако

выполнение работы, взятой по своей инициативе сотрудником на дом, например, на своем компьютере, не может быть обязательным свидетельством наличия удаленного рабочего места.

Поэтому соискателем выделены следующие дополнительные признаки удаленного рабочего места:

- выполнение в этом пространстве оговоренных с работодателем и формально, документально закреплённых трудовых функций и задач, как в рамках должностных инструкций, иных документов, так и делегированных поручений;

- выполнение трудовых функций, которые входят в комплекс работ, выполняемых иными сотрудниками, или результаты которых необходимы для достижения целей работодателя;

- выполнение трудовых функций и осуществление для этого различного рода коммуникаций в рамках установленных трудовых отношений между работником и работодателем;

- наличие необходимой организации рабочего места, а именно оснащения и оборудования, регламентации коммуникаций, разделения и кооперации труда с другими работниками.

То есть, соискателем предложено относить к атрибутам удаленного рабочего места его территориальное расположение, наличие особых трудовых отношений, закрепляющих правомочность удаленной работы, наличие особой организации данного рабочего места, наличие особых связей с другими сотрудниками и с руководством. Такая совокупность атрибутов удаленного рабочего места ранее не рассматривалась в экономической науке. Расширение атрибутов или признаков удаленного рабочего места помогает на практике обратить внимание на все выделенные соискателем аспекты, тем самым предотвращая риски игнорирования чего-то важного.

4. Конкретизировано содержание организации удаленного рабочего места с точки зрения двух подходов: как этапов процесса по организации рабочих мест (планировка, оснащение, обслуживание, аттестация (оценка) и рационализация) и как оптимизация и организованность элементов удаленного рабочего места (сотрудника, выполняемых им функций или трудового процесса, предмета труда, средств труда, площади рабочего места).

В экономической литературе организация рабочих мест рассматривается с точки зрения двух подходов: процессного и системного.

Сторонники первого подхода, такие как А. В. Шегда, Е. А. Гришнова и другие определяют организацию рабочих мест как подчиненный целям производства процесс по их оснащению, планированию, размещению их в определенном порядке, обслуживанию и аттестации.

Сторонники второго подхода, такие как А. М. Сергин, А. И. Рофе и другие определяют организацию рабочего места как комплекс мероприятий по упорядочиванию и согласованию системы элементов рабочего места, к которым относят субъекта, средства и предметы труда, площадь, организацию труда на рабочем месте, трудовой процесс и коммуникации.

В предлагаемом диссертационном исследовании использованы оба подхода в комплексе, что дало возможность всесторонне изучить предмет исследования (рисунок 3).

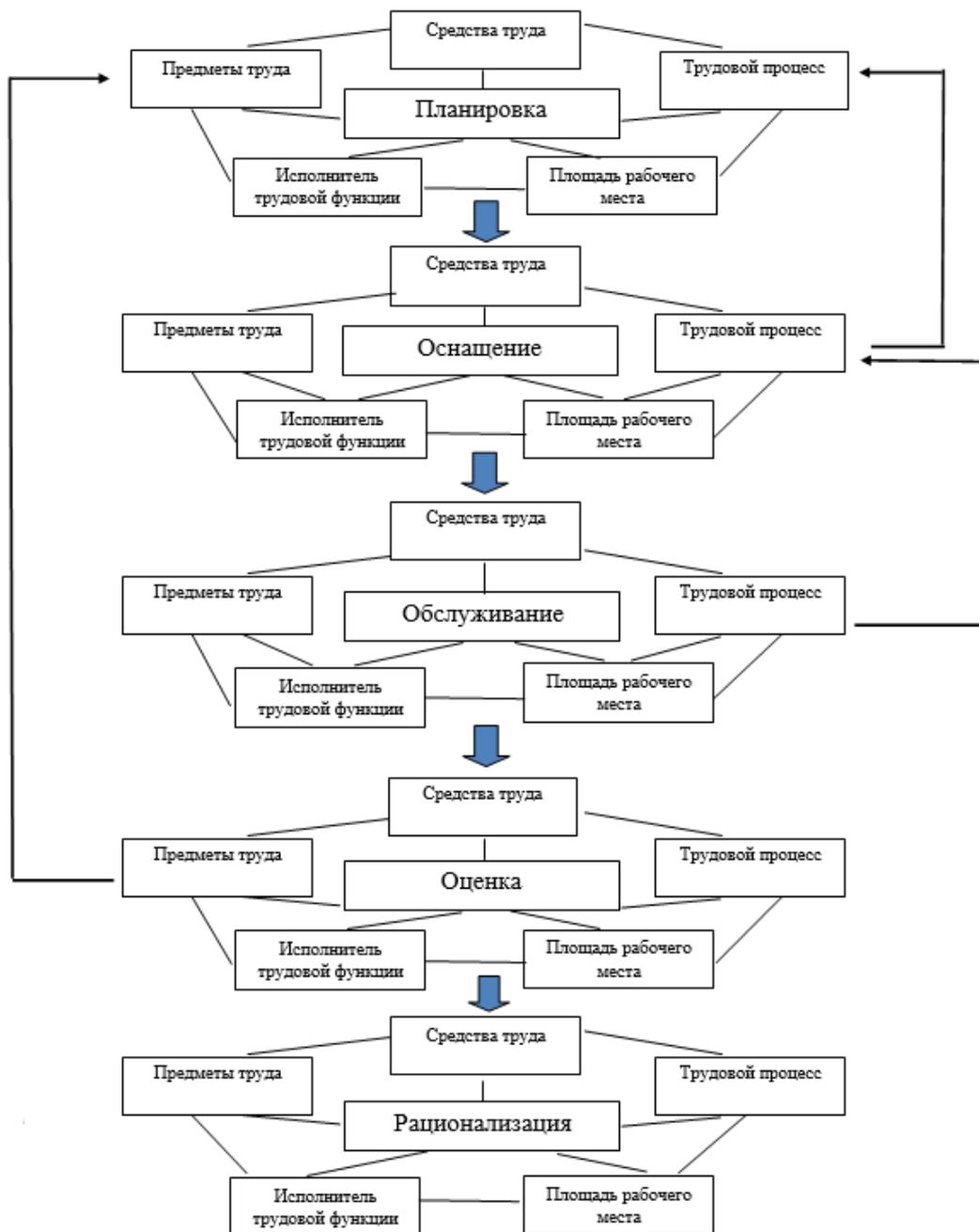


Рисунок 3 – Организация рабочего места с позиций процессного и системного подходов в комплексе

Основным научным результатом по развитию теории организации рабочих мест стало выявление особенностей организации именно удаленных рабочих мест на основе анализа научных публикаций и проведенного практического исследования.

Так как официальная статистика по удаленным рабочим местам в России не ведется, соискателем проанализированы сайты по поиску работы на предмет

вакансий, связанных с удаленной работой. Анализ проводился в июне 2019 года и в августе 2021 года. Результаты представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Данные по вакансиям с удаленными рабочими местами в России на 2019 и 2021 гг.

Сайт	Июнь 2019 год		Август 2021 год	
	Количество вакансий	Доля вакансий, связанных с удаленной работой	Количество вакансий	Доля вакансий, связанных с удаленной работой
HeadHunter.ru	533 011	11 203 (2,1%)	993 245	93 633 (10,3%)
Rabota.ru	125 345	2 647 (2,1%)	437 345	41 018 (9,33%)
Superjob.ru	217 314	6 017 (2,7%)	934 039	170 127 (18,3%)
Zarplata.ru	113 176	4 651 (4,1%)	424 925	41 399 (9,74%)
GorodRabot.ru	1 786 828	2 649 (0,15%)	3 477 108	311 732 (8,97%)

Анализ показал, что в 2021 году доля вакансий, связанных с удаленной работой, значительно выросла. Опыт массового перевода сотрудников на удаленную работу во время пандемии положительно сказался на восприятии такой формы труда как среди сотрудников, так и среди работодателей.

Совместное исследование «Делойта» в СНГ и X5 Group (проведено в 2021 году), в котором принимало участие более 80 различных компаний, показало, что 97% компаний–респондентов оставили сотрудникам возможность работать на удаленных рабочих местах или частично удаленно даже после снятия коронавирусных ограничений.

Данное и другие исследования, проведенные во время пандемии, акцентируют свое внимание на отношении сотрудников и руководства к удаленной работе, уровне самодисциплины, продуктивности сотрудников. По ним сложно судить, о том, как именно были организованы удаленные рабочие места, с какими сложностями столкнулись работодатели и удаленные сотрудники при организации удаленных рабочих мест. Эти сведения необходимы для того, чтобы понять, какими способами можно усовершенствовать организацию удаленных рабочих мест, чтобы удаленная форма занятости приносила большую пользу, как компаниям, так и сотрудникам. Все это обусловило необходимость проведения исследования, направленного на глубокую и комплексную оценку организации удаленных рабочих мест.

Соискателем было проведено исследование организации удаленных рабочих мест в г. Омске. Целью практического исследования является анализ практики организации удаленных рабочих мест с помощью проведения анкетирования руководства и сотрудников компании, где организованы удаленные рабочие места. В эмпирический объект сбора данных вошли 206 предприятий г. Омска: 481 удаленный сотрудник и 253 руководителя.

Исследование проведено в период с ноября 2019 по март 2020 года (до массового перевода сотрудников на удаленную работу) и с мая по август 2021 (во время и после массового перевода сотрудников на удаленную работу).

К основным особенностям организации удаленного рабочего места относится:

1) Вопросы по процессам организации удаленного рабочего места ложатся на самого сотрудника, что не позволяет ему организовать свое рабочее место в достаточной степени для своей максимальной продуктивности (таблица 2).

Таблица 2 – Распределение ответственности по процессам организации удаленных рабочих мест

Процесс организации удаленного рабочего места	Работодатель, %	Удаленный сотрудник, %
Планирование	10,8	89,2
Оснащение	31,8	68,2
Обслуживание	20,6	79,4
Рационализация*	4,7	13,4

* В 81,9% случаев рационализацию удаленных рабочих мест не проводили

2) Не все элементы и процессы организации удаленных рабочих мест прорабатываются при создании удаленных рабочих мест. Так как за большую часть процессов организации удаленного рабочего места несет ответственность сам сотрудник и работодатель практически не принимает участия в данных процессах (а процесс рационализации не реализовывался у 81,9% респондентов), качество организации данных процессов сложно назвать высоким, так как сотрудник гораздо сильнее ограничен в ресурсах, чем работодатель. Соответственно, можно говорить о том, что процессы организации удаленного рабочего места не прорабатываются в должной степени. Это же относится и к элементам удаленного рабочего места. По результатам опроса, аспекты такого элемента удаленного рабочего места как сам удаленный сотрудник проработаны не в полной степени (его коммуникации, мотивация, обратная связь с руководителем). Кроме того, за большую часть средств и предметов труда несет ответственность сам удаленный сотрудник (68,2%). Почти треть опрошенных удаленных сотрудников отметили, что работая на удаленном рабочем месте, их рабочий день стал ненормированным, что говорит о не проработанности такого элемента рабочего места как трудовой процесс.

3) При оснащении удаленных рабочих мест цифровые технологии применяются в малой степени. Из-за этого работа удаленных сотрудников на цифровых удаленных рабочих мест на данный момент времени затруднена и не может быть признана качественной (7,1% опрошенных удаленных сотрудников благодаря используемым в работе цифровым технологиям могут работать не только из дома, а из любого другого удобного места). Следовательно, организация цифровых удаленных рабочих мест на данный момент времени имеет ограничения.

4) На предприятиях, которые используют формат удаленной работы, не ведется документальная регламентация труда на удаленном рабочем месте. По результатам анкетирования было выявлено, что большинство удаленных сотрудников (85,6% при первом опросе, 62,1% при втором опросе) трудоустроены на удаленные рабочие места по трудовому договору, предполагающему традиционный формат работы на территории работодателя (в самом трудовом договоре под местом работы прописан адрес организации). Также у 86,4% (при первом опросе) и 72,2% (при втором опросе) рассмотренных компаний нет никаких локально-нормативных актов, регламентирующих работу сотрудников на удаленных рабочих местах, то есть, не регламентированы время труда и отдыха, условия труда удаленных сотрудников, способы коммуникации с руководством, коллегами и партнерами компании.

Важным результатом эмпирического исследования стало выявление проблем, возникающих при организации удаленных рабочих мест (рисунок 4).



Рисунок 4 – Проблемы организации удаленных рабочих мест

Обобщение проблем позволило увидеть типичные сложности и учесть их при описании процесса и разработке методики организации удаленных рабочих мест.

5. Определено влияние цифровизации экономики на организацию удаленных рабочих мест: с одной стороны, цифровизация экономики упрощает процесс и содержание системы организации удаленных рабочих мест, с другой стороны, развитие цифровых технологий приводит к появлению цифровых удаленных рабочих мест с определенными выделенными посредством исследования особенностями их организации (отсутствие процесса планировки удаленного рабочего места, необходимость оснащать удаленных работников более мощным оборудованием и беспроводной связью, повышенные требования в обеспечении информационной безопасности и т.д.).

С одной стороны, цифровизация экономики упрощает процессы и элементы организации удаленных рабочих мест. Соискателем определено, что процессы планировки, оснащения существенно упрощаются, внедрение цифровизации в компанию существенно меняет такие элементы удаленного рабочего места как площадь, средства труда рабочего места, трудовой процесс удаленного сотрудника.

С другой стороны, развитие цифровых технологий приводит к появлению цифровых удаленных рабочих мест с определенными выделенными посредством

исследования особенностями их организации. Соискатель предлагает рассматривать цифровое удаленное рабочее место как вид рабочего места с особой формой занятости, при которой сотрудник выполняет свои трудовые функции, используя современные цифровые технологии, вне территории работодателя, имея возможность работать из любого удобного места. В отличие от имеющихся в экономической литературе определений, соискатель делает акцент на использовании цифровых технологий и местоположении рабочего места. Также впервые в научной литературе к атрибутам цифрового рабочего места соискатель относит виртуализацию приложений и использование смартфона как основного оборудования. По результатам практического исследования, проведенного соискателем, всего 7,1% опрошенных удаленных сотрудников благодаря используемым в работе цифровым технологиям могут работать не только из дома, а из любого другого удобного места. Из-за небольшой степени оснащения цифровыми технологиями удаленных сотрудников, возникают сложности в переходе от удаленных рабочих мест к цифровым удаленным рабочим местам.

6. Описан процесс организации удаленных рабочих мест, учитывающий особенности удаленного формата работы и условия цифровизации. Процесс состоит из следующих этапов: разработка общей стратегии организации под влиянием цифровизации экономики, разработка кадровой политики в рамках этой общей стратегии, подготовка к организации удаленных рабочих мест, организация удаленных рабочих мест с помощью системного и процессного подходов, найм/перевод сотрудников на удаленные рабочие места и оценка организации удаленных рабочих мест.

Отдельные аспекты организации удаленных рабочих мест в своих работах рассматривают такие авторы как А. В. Юдин, К. С. Ермаков, М. Ю. Дикусарова и другие. Практические рекомендации от специалистов, не являющихся учеными, по процессу организации удаленных рабочих мест стали появляться только в последнее время, и они не обобщены в виде научно обоснованных универсальных рекомендаций. Как следствие, процессы организации рассматриваются с точки зрения определенных аспектов, но общей процедуры организации удаленных рабочих мест нет.

Соискателем предложен процесс организации удаленных рабочих мест, позволяющий свести к минимуму возможность возникновения проблем, выявленных в ходе практического исследования.

Данный процесс состоит из шести этапов, представленных на рисунке 5.

На первых трех этапах решается большинство организационно-управленческих, социально-психологических и технических проблем организации удаленных рабочих мест. Предложенные соискателем действия на каждом этапе процесса учитывают особенности удаленной работы.

Первые два этапа процесса связаны с факторами, непосредственно влияющими на организацию удаленных рабочих мест. Соискатель считает, что перед тем, как приступить к организации удаленных рабочих мест, необходимо проработать эти факторы для того, чтобы удаленные рабочие места органично

вошли в структуру предприятия, соответствовали его продуманной стратегии и кадровой политики.

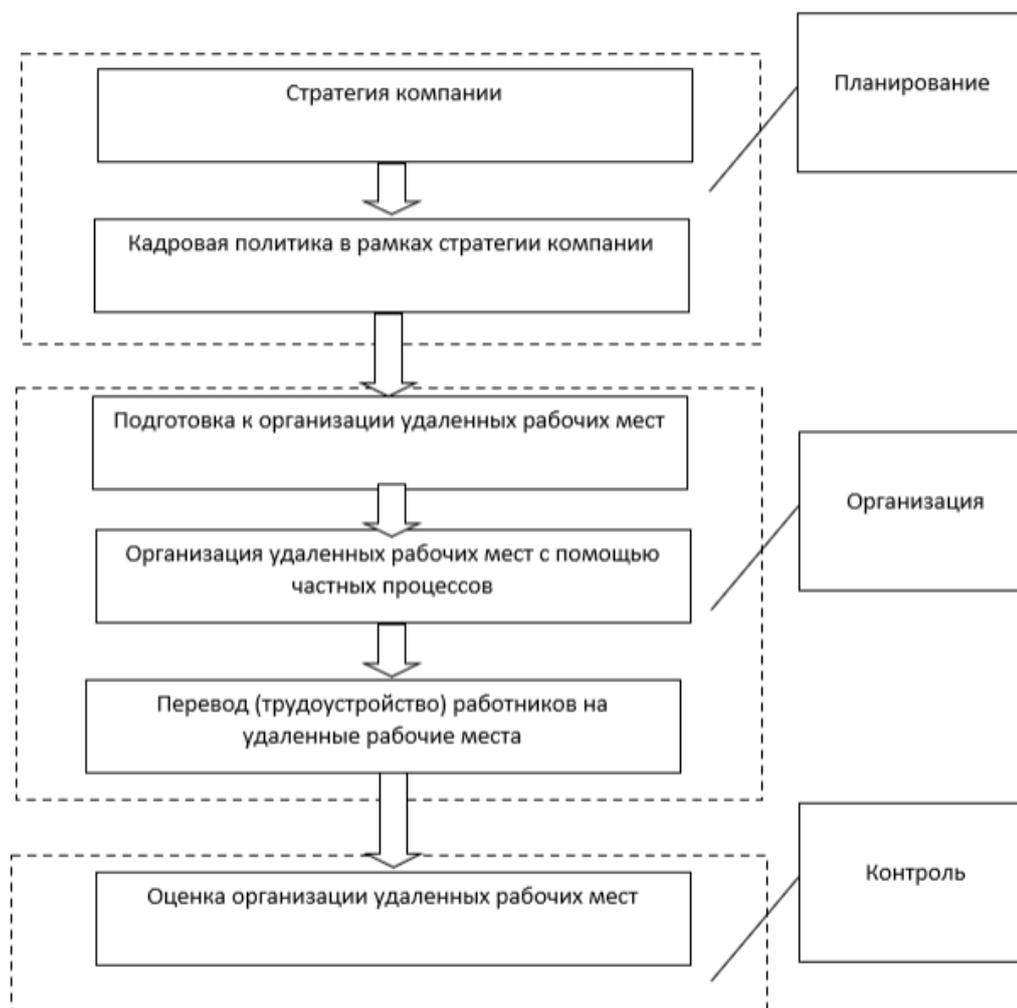


Рисунок 5 – Процесс организации удаленных рабочих мест

Этап подготовки к организации удаленных рабочих мест нацелен на технологическую и документационную подготовку к формату удаленной работы. Остальные четыре этапа напрямую связаны с процедурой организации удаленных рабочих мест. Соискателем предложено распределение ответственности по процессам организации удаленных рабочих мест: планированию, оснащению и обслуживанию между удаленным сотрудником и работодателем, даны рекомендации по найму и переводу сотрудников на удаленные рабочие места.

Завершающим этапом соискатель выделил оценку организации удаленных рабочих мест. По трудовому законодательству работодатель не обязан проводить аттестацию удаленных рабочих мест. Но, по мнению соискателя, оценка необходима для определения слабых сторон организации удаленных рабочих мест и своевременного реагирования на возникающие проблемы. Предложенная соискателем методика оценки построена на выявлении показателей процессов планировки, оснащения и обслуживания рабочих мест, учитывающих специфику удаленной формы занятости.

Методика оценки организации удаленных рабочих мест апробирована на трех Омских предприятиях. Соискателем проведена оценка 24 удаленных рабочих мест. Результаты оценки организации удаленных рабочих мест одного предприятия представлены в таблице 3. Аналогичные оценки проведены и по двум остальным предприятиям.

Таблица 3 – Результаты оценки организации удаленных рабочих мест первой компании

Критерий	Балл	Описание	Результат
Площадь удаленного рабочего места	7	Площадь достаточна для рационального размещения необходимого оборудования, в среднем по 4,5 кв.м	Площадь достаточна
Размещение необходимого оборудования	5	Размещение средств и предметов труда затрудняет свободный доступ к ним, но обеспечивает удобное положение тела удаленного сотрудника большую часть рабочего времени	Размещение оборудования удовлетворительно
Размещение удаленного рабочего места относительно другой площади	7	У большинства сотрудников отведенная под удаленное рабочее место площадь не совпадает с зоной отдыха или труда остальных членов семьи	Положение рационально
Уровень технической оснащенности	6	Имеются средства труда для выполнения основных трудовых функций, у некоторых сотрудников отсутствуют МФУ	Техническое оснащение среднего уровня
Уровень мощности оборудования	6	При выполнении некоторых трудовых функций инженеров-конструкторов мощность оборудования недостаточна	Мощность среднего уровня
Уровень программного оснащения	6	Программное обеспечение имеется, однако для оптимального выполнения трудовых функций инженеров-конструкторов недостаточно	Программное оснащение среднего уровня
Уровень информационного обслуживания	8	Вся необходимая внутренняя документация предприятия в свободном доступе для удаленного сотрудника	Информационное обслуживание высокого уровня
Уровень обслуживания оборудования и специальных программ	6	В наличии часть необходимых инструкций по работе с основным и вспомогательным оборудованием. Отсутствуют инструкции по работе с программным обеспечением	Обслуживание оборудования среднего уровня
Уровень доступности ремонта оборудования	3	Удаленный сотрудник несет ответственность за ремонт оборудования	Доступность ремонта низкого уровня
Стоимость удаленного рабочего места	9	Стоимость ниже стоимости организации рабочего места в офисе за счет того, что почти все оборудование, необходимое для работы, принадлежит сотрудникам	Стоимость оптимальна

Оценка показала, что не все параметры организации удаленных рабочих мест оптимальны. Интегральный критерий равен 63 (средний). Необходимо провести рационализацию, обратив внимание на процесс оснащения и обслуживания рабочих мест.

Таким образом, получен комплекс результатов, обладающих научной новизной и практической значимостью. Практическая ценность результатов заключается в том, что компании, которым необходимо организовать удаленные рабочие места, получают в свое распоряжение процесс организации удаленных рабочих мест, а также методику их оценки.

СПИСОК РАБОТ, ОПУБЛИКОВАННЫХ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Статьи в ведущих рецензируемых научных журналах, рекомендованных ВАК РФ:

1. Малышев, А. А. Эволюция практики удаленной работы в России и за рубежом / А. А. Малышев // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. – 2018. – №3 (27). – С. 33-40. – 0,93 п.л.
2. Малышев, А. А. Анализ данных по удаленным рабочим местам в России и за рубежом / А. А. Малышев // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. – 2019. – №3 (31). – С. 62-66. – 0,59 п.л.
3. Малышев, А. А. Удаленные рабочие места в России / А. А. Малышев // Финансовая экономика. – 2019. – № 11. – С. 469-472. – 0,43 п.л.
4. Апенько С. Н., Малышев А. А. Исследование организации удаленных рабочих мест на предприятиях России/ С. Н. Апенько, А.А. Малышев // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2020. – Т. 18, № 4. – С. 59–66. – 0,91 п.л., в т.ч. автор. 0,46 п.л.
5. Апенько С.Н., Малышев А.А. Организация удаленных рабочих мест в период пандемии: результаты эмпирического исследования / С.Н. Апенько, А.А. Малышев // Актуальные направления научных исследований XXI века: теория и практика. – 2021. – Т. 9. – № 4 (55). – С. 51-61. – 1,1 п.л., в т.ч. автор. 0,55 п.л.

Научные публикации в иных изданиях:

6. Малышев, А. А. Особенности организации удаленных рабочих мест / А. А. Малышев // Проблемы науки. – 2017. – № 10 (23). – С. 55-56. – 0,4 п.л.
7. Малышев, А. А., Апенько, С. Н. Сравнительный анализ характеристик удаленной работы и фриланса / А. А. Малышев, С. Н. Апенько // Инновационная экономика и общество. – 2017. – № 4 (18). – С. 53-58. – 0,45 п.л., в т.ч. автор. 0,22 п.л.
8. Малышев, А. А. Преимущества организации удаленных рабочих мест для предприятий / А. А. Малышев // Инновационная экономика в условиях глобальных вызовов: Тезисы докладов Всероссийской научной конференции ОмГУ им. Ф.М. Достоевского. – 2018. – С. 22-25. – 0,41 п.л.

9. Малышев, А. А., Апенько, С. Н. Особенности удаленной работы / А. А. Малышев, С. Н. Апенько, А. В. Винец // Инновационная экономика и общество. – 2018. – № 3 (21). – С. 76-81. – 0,61 п.л., в т.ч. автор. 0,2 п.л.
10. Малышев, А. А., Иванов, Р. Н. Развитие удаленной работы как повышение эффективности работы компаний / А. А. Малышев, Р. Н. Иванов // Инновационные проекты и технологии в образовании, промышленности и на транспорте: Материалы научной конференции ОмГУПС. – 2019. – С. 382-385. – 0,4 п.л., в т.ч. автор. 0,2 п.л.
11. Малышев, А. А. Влияние цифровизации экономики на организацию удаленных рабочих мест / А. А. Малышев // теория и практика модернизации научной деятельности в условиях цифровизации: Сборник статей международной научно-практической конференции г. Стерлитамак. – 2020. – С. 82-84. – 0,44 п.л.
12. Малышев, А. А. Управленческие проблемы организации удаленной работы [Электронный ресурс] / А. А. Малышев. – Электрон. текстовые дан. – Пермь: Вектор экономики, 2020. – № 4. – Режим доступа: <http://www.vectoreconomy.ru/images/publications/2020/4/marketingandmanagement/Malyshev.pdf>. – 0,5 п.л.