

УДК 331

И. А. Заярная

Новороссийский филиал ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Новороссийск, e-mail: IAZayarnaya@fa.ru

М. А. Федорова

Новороссийский филиал ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Новороссийск, e-mail: iamsem@mail.ru

Л. Н. Кадырова

Новороссийский филиал ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Новороссийск, e-mail: A-716@yandex.ru

ВЛИЯНИЕ ДИСТАНЦИОННОЙ (УДАЛЕННОЙ) РАБОТЫ СОТРУДНИКОВ НА ЭКОНОМИКУ ОРГАНИЗАЦИЙ

Ключевые слова: экономика организаций, удаленная (дистанционная) работа, эффективность, экономия.

В данной статье рассматривается влияние дистанционной (удаленной) работы сотрудников на экономику организаций. Благодаря развитию технологий, позволяющих работать удаленно, многие компании применяют подобный подход организации труда, получая определенные экономические преимущества. Привычные границы офисных пространств размываются, а ежедневные поездки на работу становятся в некоторых компаниях опытом прошлого. Рост предложения дистанционной работы стал в последние годы преобладающим явлением, меняющим динамику профессиональной жизни. Дистанционная (удаленная) работа позволяет сотрудникам работать за пределами традиционной офисной среды, что в ряде случаев положительно отражается на общих затратах организаций и на изменении качества жизни самих сотрудников. Концепция дистанционной (удаленной) работы основана на идее того, что для успешного выполнения рабочих заданий не обязательно выполнять их в определенном месте. Названный формат работы сотрудников является гибким механизмом, который позволяет выполнять производственные задачи из любого места. К примеру, решая вопросы расширения сегмента рынка путем увеличения размера предоставляемых услуг, многие организации успешно применяют удаленную работу растущего штата сотрудников без необходимости увеличения офисных площадей. Демонстрируя экономические выгоды организаций, авторы статьи отмечают, что внедрение удаленной работы имеет и ряд недостатков, которые влияют на снижение экономического эффекта. Выявленная неоднозначность мнений по поводу экономической эффективности удаленной работы подчеркивает актуальность данного исследования.

I. A. Zayarnaya

Novorossiysk branch of the Financial University affiliated to the Government of the Russian Federation, Novorossiysk, e-mail: IAZayarnaya@fa.ru

M. A. Fedorova

Novorossiysk branch of the Financial University affiliated to the Government of the Russian Federation, Novorossiysk, e-mail: iamsem@mail.ru

L. N. Kadyrova

Novorossiysk branch of the Financial University affiliated to the Government of the Russian Federation, Novorossiysk, e-mail: A-716@yandex.ru

THE IMPACT OF REMOTE WORK OF EMPLOYEES ON THE ECONOMICS OF ORGANIZATIONS

Keywords: economics of organizations, remote (distance) work, efficiency, savings.

This article examines the impact of telecommuting on the economics of organizations. With the development of technologies that enable telecommuting, many companies are adopting this approach to work organization, gaining certain economic advantages. The familiar boundaries of office spaces are blurring, and daily commuting is becoming a thing of the past in some companies. The growth in telecommuting has become a dominant phenomenon in recent years, changing the dynamics of professional life. Telecommuting allows employees to work outside the traditional office environment, which in some cases has a positive

effect on the overall costs of organizations and on the change in the quality of life of the employees themselves. The concept of telecommuting is based on the idea that in order to successfully complete work assignments, it is not necessary to perform them in a specific location. This format of employee work is a flexible mechanism that allows production tasks to be completed from anywhere. For example, in addressing issues of expanding a market segment by increasing the volume of services provided, many organizations successfully use telecommuting for a growing staff without the need to increase office space. While demonstrating the economic benefits of organizations, the authors of the article note that the introduction of remote work also has a number of disadvantages that affect the reduction of the economic effect. The revealed ambiguity of opinions regarding the economic efficiency of remote work emphasizes the relevance of this study.

Введение

С развитием информационно-телекоммуникационных технологий у людей появилась возможность работать удаленно. Интерес работодателей к организации удаленной работы начал расти в начале 2000-х годов. Однако, бум популярности и востребованности дистанционной работы отмечен во время пандемии COVID-19. Полученный опыт перевода сотрудников на удаленный формат работы дал компаниям понять, что при подобной организации труда сотрудников, компания может экономить средства и это, в свою очередь, положительно отражается на финансовом результате организации.

Однако, как показывают исследования, даже при видимом экономическом эффекте удаленной работы не все работодатели остаются вполне удовлетворены подобной формой организации труда персонала.

Целью исследования является изучение влияния дистанционной (удаленной) работы сотрудников на экономику организаций.

Материал и методы исследования

При написании данной статьи были использованы такие методы как анализ, синтез и дедукция.

Результаты исследования и их обсуждение

Удаленная (дистанционная) работа сотрудников исследована в ряде работ отечественных и зарубежных авторов, в числе которых Х. Мюрлис, А. Причарди [12], Грир Т.У., Пейн С.С. [9], Хикман А. [8], Чекалкин С.А. [3], Панова Е.А. [2], Маркова О.В., Конобеева А.Б. [1] и др.

Как правило, научные деятели определяют удаленную занятость по ряду критериев:

1. Интенсивность. Зависит от доли времени, в течение которого сотрудник непосредственно выполняет свои обязанности вне офиса.

2. Трудовой режим. Контролируется выполнение трудовых обязанностей в рабочее время.

3. Характер отношений между работодателем и сотрудником. Сотрудник может быть, как штатным так внештатным.

Исследование научной литературы показали, что вопросы экономической эффективности применения удаленной (дистанционной) работы сотрудников рассмотрены такими авторами, как Апенько С.Н. [4], Мартыновский Л.Е. [5], Ананишнев В.В. [6], О'Хара Д. [11], Сингх Б., Каунерт К., Виг К. [10] др. Указанные научные деятели рассматривают названную эффективность через призму различных показателей, в числе которых производительность труда персонала, затраты компании и прочее. При этом ученые высказывают неоднозначное мнение по поводу явных экономических преимуществ применения удаленной работы сотрудников организаций.

Изучение аспектов удаленной (дистанционной) работы позволяет утверждать, что некоторое время назад, большая часть компаний не рассматривала варианты перевода своих сотрудников на удаленный режим.

На сегодняшний день, можно наблюдать тенденции активного роста востребованности вакансий, которые предусматривают возможность перехода на удаленных формат во множестве как Российских, так и зарубежных компаниях. Согласно исследований сервиса «Суперджоб» формат удаленной работы чаще всего встречается в тех регионах, которые демонстрируют высокие показатели экономического развития. Зачастую в компаниях удельный вес сотрудников, трудящихся дистанционно, превышает 50%. Как отмечает «Суперджоб», лидирующие позиции в 2022 году по применению дистанционной работы занимают Санкт-Петербург (63%) и Москва (68%) [14].

Рост популярности дистанционной (удаленной) работы наблюдается не только в России, но и за рубежом. Компания IWG отмечает, что 83% сотрудников отрицательно реагируют на вакансии, которые не предполагают дистанционную занятость или гибкий график работы [13].

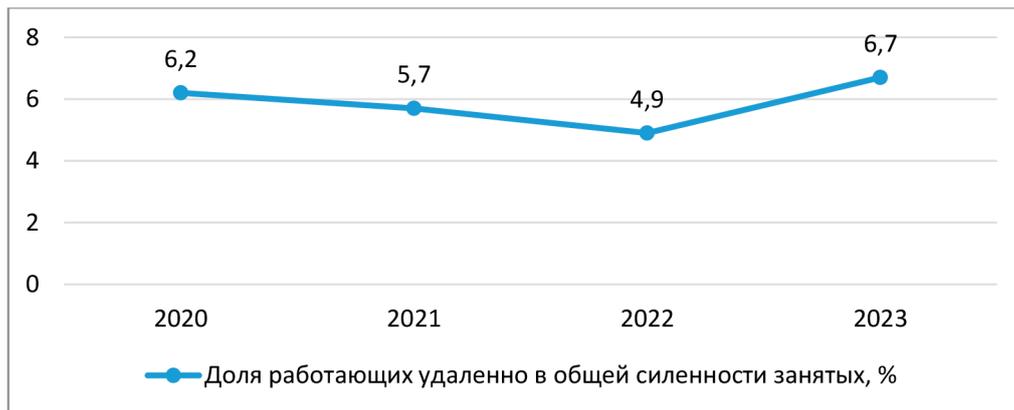


Рис. 1. Динамика численности сотрудников, работающих дистанционно в течение 2020-2023 гг.

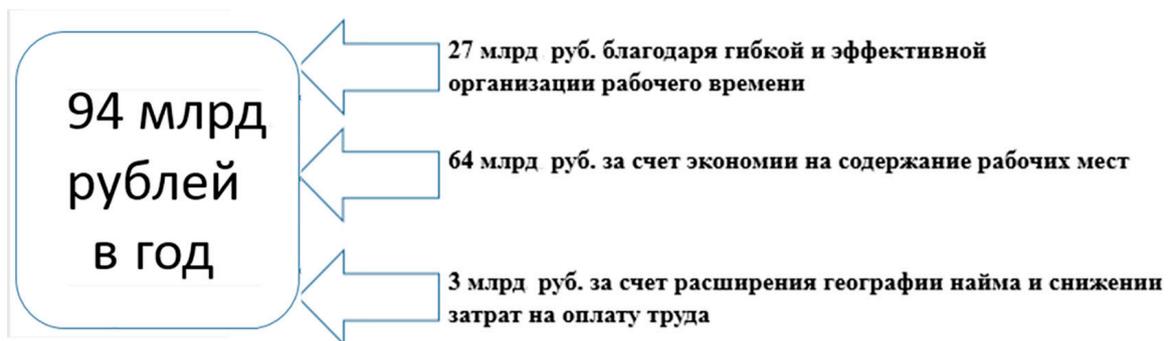


Рис. 2. Ежегодный экономический эффект предприятий от дистанционной работы в российских компаниях

Таким образом, можно утверждать, что удаленная (дистанционная) работа востребована не только в России, но и в зарубежных странах.

Как демонстрируют данные Statista, что наиболее популярен формат удаленной работы был в 2020 и в 2023 гг. (рис. 1).

В условиях пандемии COVID-19, компании были вынуждены работать удаленно и этот опыт показал, что сотрудники могут работать довольно продуктивно, не снижая темпы формирования экономических показателей организации. Мало того, были обнаружены явные преимущества, которые усилили экономический эффект деятельности компаний и привели к усилению востребованности данной формы организации труда персонала в ряде отечественных и зарубежных компаний.

Так, например, по данным «Битрикс24» ежегодный экономический эффект от дистанционной работы в организациях России в среднем составил 94 млрд руб. [8], что видно на рисунке 2.

В результате исследований Николаса Блума – эксперта Высшей Школы бизнеса Стэнфордского университета, компании, применяющие удаленную работу сотрудников, получают рост прибыли в размере 2000 долларов на одного сотрудника, трудящегося дистанционно [15].

В числе положительных сторон применения удаленной работы сотрудников, влияющих благотворно на экономику организаций можно также выделить:

- возможность включить в штат квалифицированных сотрудников из любой точки мира;
- отсутствие необходимости расширения производственных площадей при условии наращивания штата сотрудников;
- возможность использования труда лиц с ограниченными возможностями здоровья без необходимости разработки и реализации индивидуальной программы абилитации и реабилитации инвалидов;
- снижение затрат на покупку расходных материалов и т.д.

Помимо совокупного экономического эффекта организаций наблюдается и ряд преимуществ для самих сотрудников компаний.

Авторы статьи провели социологический опрос в ряде компаний Новороссийска, применяющих дистанционную форму занятости сотрудников. Опрошены были как сотрудники, так и сами работодатели.

В течение исследования выявлено, что на вопрос «какое преимущество вы выделяете в удаленной работе?» 40% опрошенных сотрудников компаний считают, что основным плюсом является возможность больше времени уделять семье, 35% – экономия денег и времени на дорогу, 20% – меньше контакта с людьми, 5% – все вопросы можно решать онлайн.

Удаленная работа также, по мнению сотрудников, улучшает физическое и психическое здоровье. При этом респонденты выделили, что автономность рабочего места, позволяет сотрудникам составлять свой собственный график и включать здоровые привычки в повседневную жизнь.

Однако дистанционная работа также может оказывать негативное влияние на баланс между работой и личной жизнью. Размытые границы между работой и личным пространством могут стать серьезной проблемой, мешая сотрудникам сосредоточиться на выполнении своих профессиональных обязанностей, что делает их менее продуктивными.

Большая часть респондентов считает, что в условиях дистанционной (удаленной) занятости сложно найти баланс между работой и личной жизнью и оценивают эффективность подобной занятости на 4 из 10 баллов.

Помимо вышперечисленного к минусам удаленного (дистанционного) формата работы было отнесено то, что постоянная работа из дома приводит к эмоциональному выгоранию, а вследствие этого, к депрессии (так считают 50% опрошенных).

Далее результаты распределились следующим образом:

- 25% респондентов считают, что внешние раздражители, такие как шум от соседей, детей и домашних животных сильно влияют на их концентрацию, а вследствие и на качество выполнения задач;

- 15% опрошенных также считают, что на фоне постоянного нахождения дома, могут отвлекаться на частые перекусы, что может пагубно влиять на их здоровье;

- 8% респондентов выделили для себя основными минусами ненормированный

рабочий график и снижение самодисциплины;

- проблему отсутствие общения с коллегами выделили 2% опрошенных.

Отмечены недостатки удаленной (дистанционной) работы и самими работодателями.

В числе первого недостатка выделены сложности коммуникации. Руководству компании необходимо налаживать связь с сотрудниками, работающими удаленно, применяя следующие средства:

- электронная почта,
- мгновенные сообщения,
- видеозвонки по телефону или в Zoom и др.

При этом проблема качества связи существенно ухудшает коммуникацию, из-за чего скорость выполнения определенных заданий уменьшается, что приводит в конечном итоге к снижению продуктивности сотрудников.

На втором месте среди выявленных недостатков отмечено снижение контроля за сотрудниками компании. Этот недостаток, как считают работодатели из-за прокрастинации и неэффективного самоменеджмента сотрудники в условиях удаленной работы могут просрочить выполнение важных задач, либо выполнить их некачественно, что негативно сказывается на экономических и финансовых показателях организации.

Авторы статьи придерживаются мнения, что для улучшения эффективности применения удаленной работы лучше выбирать форму комбинированной работы, при котором названные отрицательные факторы менее себя проявляют и снижают негативное влияние на экономику организаций. Такого же мнения придерживаются многие практики и исследователи.

Помимо этого, можно установить определенное время для группового онлайн-взаимодействия, чтобы отслеживать прогресс и усиливать контроль за деятельностью сотрудников, работающих удаленно.

Краткие ежедневные проверки или собрания персонала помогут руководителям и менеджерам проектов оценивать ситуации и выявлять препятствия в рабочей нагрузке каждого сотрудника.

Заключение

В заключении необходимо отметить, что: Дистанционной работой можно признать такую форму занятости, при кото-

рой сотрудник выполняет свои трудовые функции:

- за пределами организации, т.е. вне места нахождения работодателя;
- за пределами стационарно расположенного рабочего места, т.е. вне офиса;
- за пределами того объекта, который находится под контролем работодателя.

Как показали результаты исследований авторов статьи и ряда ученых, применение дистанционной (удаленной) работы сотрудников благоприятно сказывается на эконо-

мике организаций, что продемонстрировано увеличением прибыли.

Однако, несмотря на экономический эффект, дистанционная занятость сотрудников имеет и ряд недостатков. Поэтому, как показывает практика, наилучшим способом применения дистанционной (удаленной) работы является в формате смешанной занятости, когда присутствует не только дистанционный вариант, но традиционный «офисный» формат занятости сотрудников организаций.

Библиографический список

1. Маркова О.В., Конобеева А.Б. Организационные механизмы в управлении трудовыми отношениями на удаленной основе // Вестник МФЮА. 2021. № 2. С. 101-109.
2. Панова Е.А. Особенности внедрения удаленной работы в деятельность малых и средних предприятий // Информационное общество. 2022. № 4. С. 2-8.
3. Чекалкин С.А. Организация удаленной работы после пандемии // Инновации и инвестиции. 2023. № 8. С. 415-424.
4. Апенько С.Н. Факторы производительности труда на удаленных рабочих местах в период пандемии // Фундаментальные исследования. 2021. № 12. С. 22-27.
5. Мартыновский Л.Е. Исследование влияния удаленной работы на продуктивность и благополучие сотрудников // Ученые записки Российской академии предпринимательства. 2024. № 23(3). С. 98-104.
6. Ананишнев В.В. Удаленная работа и эффективность бизнеса: факторы, тренды, влияние пандемии коронавируса // Московский экономический журнал. 2020. № 11. С. 355-363.
7. Мешков С. Плюсы и минусы удаленной работы: сравнение с гибридным графиком. URL: <https://unspot.ru/blog/plyusy-i-minusy-udalenoj-raboty-i-gibridnyh-grafikov/> (дата обращения: 01.10.2024).
8. Хикман А. Изоляция на рабочем месте, возникающая у удаленных работников: докторская диссертация. Уолденский университет, 2019.
9. Грир Т.У., Пейн С.С. Преодоление проблем удаленной работы: результаты успешных стратегий удаленной работы // Психолог-менеджер. 2014. № 17(2). DOI: 10.1007/s41542-023-00151-1.
10. Singh B., Kaunert C., Vig K. Harmonizing Productivity of Employees via Work*Life Balance in Remote Working: Projecting Sound Sleep, Health, and Well*Being for Boosting Organizational Performance. Reskilling the Workforce for Technological Advancement. IGI Global, 2024. С. 162–178.
11. O'Hare D. et al. A cross sectional investigation on remote working, loneliness, workplace isolation, well being and perceived social support in healthcare workers // BJPsych Open. 2024. Т. 10, №. 2. С. 50.
12. Pritchard D., Murlis H. Jobs, roles and people, the new world of job evaluation. London: Nicholas Brealey Publishing, 1992.
13. Эксперты зафиксировали самый высокий уровень удаленки с мая 2020 года. URL: <https://www.rbc.ru/business/08/02/2022/620169fc9a794727f653e509> (дата обращения: 01.10.2024).
14. Global research shows that flexible working is now a deal breaker in the war for talent URL:<https://work.iwgpplc.com/MediaCentre/PressRelease/flexible-working-is-now-a-deal-breaker-in-the-war-for-talent> (дата обращения: 01.10.2024).
15. Why Working from Home Is a “Future-Looking Technology”. URL: <https://www.gsb.stanford.edu/insights/why-working-home-future-looking-technology> (дата обращения: 01.10.2024).