

УДК 331.1:338.2

I. A. Заярная ORCID ID 0000-0003-3524-9837

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

М. А. Федорова

Новороссийский филиал ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Новороссийск, Россия

N. A. Растегаева ORCID ID 0009-0008-8682-4022

Новороссийский филиал ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Новороссийск, Россия

**РИСКИ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ И СПОСОБЫ ИХ МИНИМИЗАЦИИ
ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ КОМПАНИИ**

Ключевые слова: безопасность, взаимодействие, контроль, риски, удаленная работа.

В статье рассмотрены риски, которые возникают в связи внедрением удаленного формата труда, а также способы, с помощью которой можно их минимизировать. В статье рассмотрены проблемы, которые напрямую могут привести к ущербу, если не работать с ними. Помимо этого, рассматривается вопрос влияния дистанционной работы на деятельность организации. В условиях стремительно развивающейся экономики, компании стремятся обеспечить комфортные условия труда, например, предоставляют вакансии с возможностью удаленной работы. Перевод сотрудников на удаленную работу влечет за собой не только экономию для компаний, но и различные риски. В силу своей специфики, при внедрении удаленной работы, возрастают неопределенность в сфере контроля, мониторинга, конфиденциальности и так далее. Для ранжирования рисков по категориям была составлена карта рисков и выявлены те проблемы, на которые требуется обратить внимание и принять меры для минимизации рисков, что в последствии повлечет за собой повышение эффективности компании. Понимание данных рисков, а также своевременное их выявление, поможет компании максимально быстро предпринять меры для минимизации негативных последствий. Среди упомянутых рисков авторы статьи выявили риски с наибольшей степенью влияния: кибер-риски, эмоциональное выгорание, некомпетентность сотрудников, технические проблемы.

I. A. Zayarnaya ORCID ID 0000-0003-3524-9837

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

М. А. Fedorova

Novorossiysk branch of Financial University affiliated to the Government of the Russian Federation, Novorossiysk, Russia

N. A. Rastegaeva ORCID ID 0009-0008-8682-4022

Novorossiysk branch of Financial University affiliated to the Government of the Russian Federation, Novorossiysk, Russia

**REMOTE WORK RISKS AND WAYS TO MINIMIZE THEM
TO IMPROVE COMPANY EFFICIENCY**

Keywords: security, interaction, control, risks, remote work.

The article discusses the risks that arise in connection with the introduction of a remote labor format, as well as the ways in which they can be minimized. The article discusses problems that can directly lead to damage if you do not work with them. In addition, the issue of the impact of telecommuting on the organization's activities is being considered. In a rapidly developing economy, companies strive to provide comfortable working conditions, for example, provide vacancies with the possibility of remote work. The transfer of employees to remote work entails not only savings for the company, but also various risks. Due to its specifics, with the introduction of remote work, uncertainty in the field of control, monitoring, confidentiality and so on increases. To rank risks by category, a risk map was compiled and those problems were identified that need to be paid attention to and measures taken to minimize risks, which will subsequently entail an increase in the company's efficiency. Understanding these risks, as well as identifying them in a timely manner, will help the company take measures to minimize negative consequences as quickly as possible. Among the mentioned risks, the authors of the article identified the risks with the greatest degree of influence: cyber risks, burnout, incompetence of employees, technical problems.

Введение

В современных условиях экономического развития, наблюдается востребованность дистанционного труда как среди соискателей, так и среди работодателей. На сегодняшний день, удалённая, как и гибридная работа становится всё более популярной среди компаний и сотрудников. В связи с развитием технологического прогресса, у компаний появляется возможность создания удаленных рабочих мест. Работник может выполнять свои обязанности из любой точки мира, например, на мобильном устройстве или на персональном компьютере. Наличие доступа в сеть и связь позволяет ему оставаться на связи со своей командой.

Однако такой новый способ работы влечёт за собой новые риски и неопределенность.

Цель данного исследования – риски удаленной работы и способы их минимизации для повышения эффективности компаний.

Материалы и методы исследования.

Для написания данной статьи применены такие методы исследования как: анализ, синтез и дедукция, метод сбора данных – опрос.

Результаты исследования и их обсуждение

Вопросы, раскрывающие понятие удаленной работы, а также риски, которые она может за собой повлечь, рассматривали многие авторы, например, Симонов С.Г., Кузяков О.Н. [1] Прутцкова С.В., Пророкова Е.А. [2], Прохорова М.П. [3], Потетинов В.А. [4], Мас А., Палле А. [5], де Фриз Х., Туммерс Л., Беккерс В. [6].

Главной проблемой, которая прослеживается во всех научных трудах, посвященной удаленной работе, прослеживается наличие кибер-рисков. В связи с тем, что в формате удаленного труда присутствует электронный оборот (ЭДО), то возникает риск утраты либо утечки информации. Также в работах данных авторов прослеживается проблема организации труда дистанционных сотрудников. Данный риск возникает в связи со сложностью контроля, поскольку руководство не может непосредственно видеть, какую работу выполняет сотрудник в данный момент.

Масштабный переход на удаленную работу наблюдался в 2020 году, в связи с пандемией коронавируса COVID-19 и составлял 40-60% от всех российских компаний. На сегодняшний день, данный показатель снизился до 1% или до 1 млн человек.

Каждый субъект экономических отношений в той или иной степени подвержен рискам. Удаленная работа сильно влияет на бизнес и его процессы. Данный формат занятости имеет как преимущества, так и недостатки. К преимуществам можно отнести возможность больше времени уделять себе, а также экономия времени и транспортных расходов на дорогу. К недостаткам удаленной работы можно отнести: сложность контроля выполнение удаленной работы, снижение концентрация внимания, проблемы со связью и др. Данные факторы могут оказывать влияние на возникновение тех или иных рисков компании.

Как отмечают исследователи, основными рисками удаленной работы являются:

1. Кибер-риски [7,8].
2. Нарушения трудового законодательства и норм охраны труда [9].
3. Эмоциональное выгорание, стресс, изоляция и психическое здоровье [10].
4. Снижение контроля и мониторинга [11].
5. Низкий уровень владения удаленного сотрудника тайм-менеджментом [12].
6. Снижение работоспособности вне офиса. Данный риск связан не только с технологической оснащенностью сотрудника, но и психологической нагрузкой. [13]
7. Технические проблемы [14]. Сбой в Интернет-соединении может стать катастрофой для розничного или профессионального бизнеса, подвергая их риску потери прибыли, снижения производительности и жалоб клиентов. остановка работы из-за отключения электричества, проблем с провайдером услуг связи, аварийных ситуаций и так далее. Такие происшествия случаются не часто, зато способны обрушить работу компании глобально.

Конкретизируя исследования рисков удаленной работы, авторы данной статьи провели опрос сотрудников и руководства консалтинговой компании ООО «N» (название компании изменено по просьбе руководства).

По результатам опроса выявлены следующие риски: кибер-риски, снижение контроля и мониторинга, снижение работоспособности вне офиса, технические проблемы.

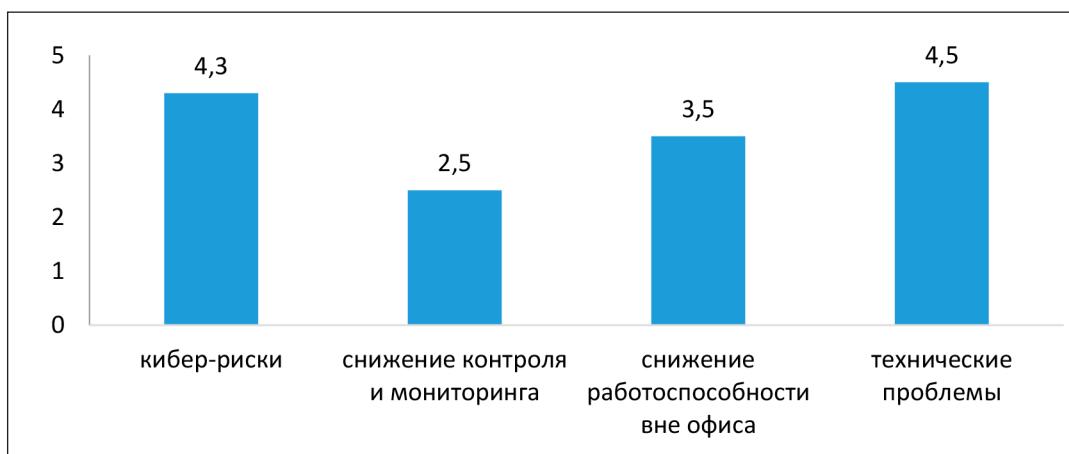
Профиль рисков удаленной работы представлен в таблице 1.

Таблица 1

Профиль рисков удаленной работы сотрудников ООО «N»

Риск	Оценка значимости фактора	Оценка частоты проявлений
кибер-риски	9%	15%
снижение контроля и мониторинга	10%	5%
снижение работоспособности вне офиса	5%	7%
технические проблемы	25%	30%

Примечание: таблица составлена авторами на основе данных, полученных в ходе исследования.



Балльная оценка степени рисков удаленной работы сотрудников ООО «N»

Таблица 2

Качественная шкала оценки уровня ущерба рисков удаленной работы сотрудников ООО «N»

№	Уровень ущерба	Риск	Описание
1	Малый ущерб	Риск снижения контроля и мониторинга	Приводит к незначительным экономическим потерям ООО «N», которые возможно быстро восстановить, или к небольшому влиянию на репутацию вышеуказанной консалтинговой компании
2	Умеренный ущерб	Риск снижения работоспособности вне офиса	Влечет умеренные экономические потери ООО «N» или к заметному влиянию на репутацию вышеуказанной консалтинговой компании
3	Критический ущерб	Риски, связанные с техническим проблемами и кибер-риски	Приводит к критическим экономическим потерям ООО «N» или к полной потере репутации вышеуказанной консалтинговой компании на рынке

Примечание: таблица составлена авторами на основе данных, полученных в ходе исследования.

Балльная оценка степени рисков удаленной работы сотрудников ООО «N», проведенная авторами статьи, представлена на рисунке, где, чем значительнее риск, тем выше балл оценки по пятибалльной шкале.

Как показывают результаты исследования, для ООО «N» наиболее значимыми

являются риски, связанные с техническим проблемами и кибер-риски.

Далее по степени значимости, удалось выделить риск снижения работоспособности вне офиса.

Наименее значимым оказался риск снижения контроля и мониторинга.

В таблице 2 представлена качественная шкала оценки уровня ущерба рисков удаленной работы сотрудников ООО «N».

Обобщая опыт исследователей [15-17] и основываясь на специфике деятельности ООО «N» с целью улучшения управления рисками удаленной работы можно рекомендовать следующие мероприятия:

– для минимизации кибер-рисков при работе удаленных сотрудников, руководству компаний следует регулярно проводить тренинги, касающиеся вопросов безопасности при работе в сети. Необходимо технически оснащать работников под их ответственность компьютерами с защищенным программным обеспечением (ПО). Спам-фильтр также может снизить риск значения вредоносного ПО через почтовый ящик, а также предотвратить распространение большинства вредоносных программ и фишинговых атак по сети. Работа с протоколом удаленного доступа (RDP). Данная мера необходима, поскольку, RDP является распространённым вектором атак. При необходимости RDP должен быть защищён с помощью VPN, RD-шлюза, надёжных паролей и многофакторной аутентификации. Крайне важно разработать эффективную стратегию управления исправлениями, которая в свою очередь позволит устраниить уязвимости в системе безопасности как можно быстрее. Данная мера необходима для устройств VPN и инструментов удалённого доступа, которые в случае взлома могут предоставить злоумышленнику беспрепятственный доступ к внутренним сетям.

– Снижение контроля и мониторинга. Для решения данной проблемы необходимо внедрить инструменты для удалённого мониторинга. При работе в информационно системе компании необходимо внедрить счётчик отслеживания рабочего времени. Точное отслеживание рабочего времени упростит процесс начисления заработной платы и позволяет руководителям в режиме реального времени корректировать отслеживать деятельность сотрудника. Также необходима функция отслеживания веб-сайтов. Блокировка сторонних URL-адресов помогает блокировать отвлекающие факторы, что

помогает удаленному сотруднику сосредоточиться на своей основной работе.

– Снижение работоспособности вне офиса. Руководству следует чаще проводить онлайн-встречи не только по вопросам выполнения поставленных задач, но и регулярно отмечать их достижения и успехи. Внедрение блокировщиков сайтов, не относящихся к работе.

– Технические проблемы. Для минимизации данного риска, компании следует выделить удаленному сотруднику источники бесперебойного питания, а также средства для зарядки сотового телефона, чтобы оставаться на связи в случае отключения электроэнергии. Так сотрудник сможет оповестить руководство о проблеме и задачу можно передать другому. Данная мера поможет вовремя делегировать полномочия и в последствии сохранить эффективность компании.

Предложенные мероприятия позволяют снизить, либо нейтрализовать уровень ущерба рисков удаленной ООО «N» и повысить уровень управления сотрудниками исследуемой компании.

Заключение

Подводя итог проведенному исследованию, можно отметить, что благодаря тщательному планированию организация может заблаговременно рассмотреть политику компании и методы управления, чтобы преобразовать свою удалённую рабочую силу. Организация должна постоянно пересматривать и совершенствовать свою систему управления безопасностью и гигиеной труда, чтобы снизить возможные риски при удаленной работе. В бизнесе невозможно избежать рисков. Управление рисками — это прогнозирование и подготовка к потенциальным сбоям, чтобы минимизировать последствия. Удаленная работа является инструментом для снижения общих издержек компании, но тем не менее может повысить вероятность неопределённости за счёт сложности непосредственного контроля и мониторинга. Организации должны применять управление рисками во всех сферах своей деятельности.

Библиографический список

1. Симонов С.Г., Кузяков О.Н. Социальные риски при организации работы персонала бизнес-структур в режиме online // Известия вузов. Социология. Экономика. Политика. 2024. №1. URL: <https://cyberleninka>.

ru/article/n/sotsialnye-riski-pri-organizatsii-raboty-personala-biznes-struktur-v-rezhime-online (дата обращения: 20.09.2025). DOI: 10.31660/1993-1824-2024-1-116-133.

2. Прутцкова С.В., Пророкова Е.А. Особенности перехода компаний на удаленную работу в условиях пандемии // Актуальные проблемы современности: наука и общество. 2021. № 2 (31). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-perehoda-kompaniy-na-udalennuyu-rabotu-v-usloviyah-pandemii> (дата обращения: 02.09.2025).

3. Прохорова М.П., Лебедева Т.Е., Седых Д.В., Седых И.В. Удаленная занятость в России: состояние и перспективы // Московский экономический журнал. 2020. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/udalennaya-zanyatost-v-rossii-sostoyanie-i-perspektivy> (дата обращения: 02.09.2025). DOI: 10.24411/2413-046X-2020-10216.

4. Потетинов В.А. Современные риски кибербезопасности на примере мошенничеств в сфере социальных выплат и пути их преодоления (криминологический аспект) // Вестник БелЮИ МВД России. 2022. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-riski-kiberbezopasnosti-na-primere-moshennichestv-v-sfere-sotsialnyh> (дата обращения: 02.09.2025).

5. Mas A., Pallais A. Alternative Work Arrangements. National Bureau of Economic Research. 2020. 40 p.

6. de Vries, H., Tummers L., Bekkers V. The Benefits of Teleworking in the Public Sector: Reality or Rhetoric? Review of Public Personnel Administration. 2019. Vol 39. P. 570–593. DOI: 10.1177/0734371X18760124.

7. Галкин В.А., Ржевская Н.В. Кибербезопасность в эпоху удаленной работы: навигация по новым вызовам и лучшим практикам // Auditorium. 2023. №4 (40). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kiberbezopasnost-v-epohu-udalennoy-raboty-navigatsiya-po-novym-vyzovam-i-luchshim-praktikam> (дата обращения: 28.11.2025).

8. Remote Working Security Risks in Business // Centinelone. URL: <https://www.sentinelone.com/cybersecurity-101/cybersecurity/remote-working-security-risks/> (дата обращения: 14.09.2025).

9. How Does Remote Work Impact Wage & Hour Compliance? // Justiceatwork. URL: <https://www.justiceatwork.com/how-does-remote-work-impact-wage-and-hour-compliance/> (дата обращения: 14.09.2025).

10. Форманюк Т.В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации // Вопросы психологии. 1994. № 6. С. 57-64.

11. Заярная И.А., Федорова М.А., Кадырова Л.Н. Влияние дистанционной (удаленной) работы сотрудников на экономику организаций // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2024. № 12-2. С. 237-241 URL: <https://vaael.ru/ru/article/view?id=3911> (дата обращения: 14.09.2025). DOI: 10.17513/vaael.3911.

12. Иноzemцева Н.Н. Влияние удаленной формы работы на тайм-менеджмент сотрудников // Вестник Московского университета имени С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. 2024. № 2 (49). С. 108-117. DOI 10.21777/2587-554X-2024-2-108-117.

13. Астраханцева Е.Ю., Кучумов А.В., Печеная Л.Т., Цыганов А.А. Профессиональное выгорание: критерии оценки и способы своевременного предотвращения // Социально-трудовые исследования. 2023. № 2 (51). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-vygoranie-kriterii-otsenki-i-sposoby-svoevremennogo-predotvrascheniya> (дата обращения: 20.09.2025). DOI: 10.34022/2658-3712-2023-51-2-141-151.

14. Нагапетян К.В., Озерникова Т.Г. Опыт организации удаленной работы в условиях пандемии и перспективы его дальнейшего использования // Экономика труда. 2021. Т. 8. № 2. С. 201-218. DOI: 10.18334/et.8.2.111779.

15. How to Organize and Minimize the Risk of Remote Work in 2023 // Coursy. URL: <https://coursy.io/how-to-organize-and-minimize-the-risk-of-remote-work-in-2023/> (дата обращения: 14.09.2025).

16. How Insurance Companies Can Adapt to Increased Remote Work // Andysto. URL: <https://andysto.com/how-insurance-companies-can-adapt-to-increased-remote-work/> (дата обращения: 14.09.2025).

17. Remote Working Security Risks in Business // centinelone URL: <https://www.sentinelone.com/cybersecurity-101/cybersecurity/remote-working-security-risks/> (дата обращения: 14.09.2025).