

**И. А. Заярная ORCID ID 0000-0003-3524-9837**

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

М. А. Федорова

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

Г. Э. Ирицян ORCID ID 0000-0003-4421-1689

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

АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА ПРИ УДАЛЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ СОТРУДНИКОВ

Ключевые слова: анализ, эффективность, занятость, удаленная работа, экономия затрат.

В данной статье осуществляется анализ эффективности труда при удаленной занятости сотрудников. Опираясь на научные труды ряда российских и зарубежных исследователей и статистические данные по отраслям, авторы статьи отмечают, что появление удаленной занятости формирует новый тип трудовых отношений, которые возникают между работодателями и сотрудниками компаний. Удаленная работа в настоящее время становится все более распространенной практикой организации труда персонала в различных странах мира. Удаленная занятость характерна тем, что сотрудник выполняет свои профессиональные функции и производственные задачи вне офиса, а коммуникационная связь между сотрудником и руководителем происходит с помощью различных средств связи и сети Интернет. Проведенное изучение активности применения удаленной работы в России показало, что по сравнению с зарубежными странами, она менее высокая, чем в других странах, о чем свидетельствуют данные, представленные в статье. Авторы статьи определили, что подобные результаты вызваны тем, что не все руководители компаний понимают преимущества и эффективность удаленной работы, которая, как правило, демонстрируется сокращением затрат. Поставив цель выявления эффективности труда при удаленной занятости, авторы статьи провели оценку ряда показателей отдельно взятой компании. В ходе анализа была рассчитана экономическая эффективность при применении удаленной работы сотрудников. Также рассмотрены факторы, влияющие на экономическую эффективность названного типа занятости. По результатам осуществленной оценки стало возможным определить, что внедрение удаленной работы несет за собой существенное сокращение расходов, включая затраты на офисные помещения, коммунальные услуги. Полученные результаты позволили убедиться в том, что упомянутый тип занятости имеет значительные преимущества перед работой в офисе, что дает право утверждать, что применение удаленной работы является одним из перспективных направлений кадровой политики и организации труда в компаниях.

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

Novorossiysk branch of Financial University under the Government of the Russian Federation, Novorossiysk, Russia, e-mail: aiamsem@mail.ru

M. A. Fedorova

Novorossiysk branch of Financial University under the Government of the Russian Federation, Novorossiysk, Russia

G. E. Iritsyan ORCID ID 0000-0003-4421-1689

Novorossiysk branch of Financial University under the Government of the Russian Federation, Novorossiysk, Russia

ANALYSIS OF LABOR EFFICIENCY IN REMOTE EMPLOYMENT OF EMPLOYEES

Keywords: analysis, efficiency, employment, remote work, cost savings.

This article analyzes labor efficiency in remote employment of employees. Digitalization and the use of information technologies have a significant impact on the changes that are currently taking place in the

labor market. One of the important changes is the emergence of remote work as a form of employment for employees of various companies. Companies using this form of employment of workers are actively using cloud services and modern Internet technologies. A significant impetus to the development and expansion of the introduction of remote work was the COVID-19 pandemic. Remote work is now becoming an increasingly common practice in organizing staff work. Remote employment is characterized by the fact that the employee performs his professional functions and production tasks outside the office, and communication between the employee and the manager takes place using various means of communication and the Internet. A study of the activity of using remote work in Russia shows that compared to foreign countries, it is less high than other countries. This is due to the fact that not all company leaders understand the benefits and effectiveness of remote work, which is typically demonstrated by cost reduction. The introduction of remote work entails a significant reduction in costs, including office space and utilities. Given the fact that some managers do not fully understand all the advantages of remote employment of employees, the analysis of labor efficiency in this form of labor organization is an important aspect in the issue of using such a form in Russian companies, which emphasizes the relevance of the study presented in this article. During the analysis, the economic efficiency was calculated during the transition of the office to remote work. Factors affecting the economic efficiency of remote work of employees are considered.

Введение

Появление удаленной занятости всегда вызывало интерес для работодателя с точки зрения экономии ресурсов и рационального ведения бизнеса. Данный вид занятости начал ускоренно развиваться в 1980-х годах, во время зарождения Интернета и цифровых средств коммуникации. Данное событие являлось отправной точкой для развития нового вида трудовых отношений.

В частности, в начале 1990-х годов технологии достигли такого уровня, когда объединение пользователей Интернета по всему миру стало реальностью.

Внедрение такого типа организации труда как «удаленная занятость (дистанционная работа, удаленная работа)», при котором сотрудник работал не на стационарном рабочем месте в офисе, а дома, стало распространенной реакцией многих руководителей на риски, вызванными пандемией COVID-19. Посредством удаленной занятости сотрудников бизнесмены и представители бюджетной сферы смогли сохранить работоспособность компаний и организаций. Однако несмотря на то, что указанный тип занятости является хорошим вариантом организации труда и реакции на риски, сопровождающие деятельность фирм, эффективность удаленной (дистанционной) работы продолжает вызывать сомнения у ряда предпринимателей и руководителей организаций. Подобный факт подчеркивает актуальность исследования, проведенного авторами данной статьи.

Цель исследования – анализ эффективности труда при удаленной занятости сотрудников.

Материалы и методы исследования

При написании данной статьи использованы такие методы исследования как: анализ, синтез, дедукция, опрос.

Результаты исследования и их обсуждение

Как показало изучение научных источников, вопрос эффективности организации удаленной занятости сотрудников вызывает интерес у многих российских и зарубежных авторов, среди которых Гурова И. М., [1] Джейсон Фрайд, Дэвид Хайнемайер Хенссон [2], Колесникова О. А., Стребков А. А. [3], Нехода Е. В., Пань Ли [4], Урусова А. А. [5].

Исследованию методов и критериев анализа эффективности организации удаленной занятости сотрудников посвятили свои работы Уваров А. А. [6], Суравикина Е. В., Осташенко Е. Г. [7], Бреусов А. В., Буганова А. А., Хабарова О. Д., Яценко В. В. [8], Тонких Н. В., Коропец О. А. [9], Горев А. В., Бегичева С. В. [10], Африантис Т. У., Артатаная И., Берджесс Дж. [11].

В связи с тем, что информационные технологии стали неотъемлемой частью повседневной жизни человека, информатизация привела к развитию удаленного формата труда и удаленной занятости сотрудников компаний. Удаленная работа (работа дома или где бы то ни было) стала новой нормой общества 21 века. С точки зрения экономии ресурсов, удаленный формат является наиболее экономичным для бизнеса. Однако при этом возникает вопрос: насколько продуктивно это сказывается на эффективности деятельности сотрудников.

Наибольшее влияние на дистанционную занятость оказала пандемия COVID-19, поскольку компании были вынуждены перейти

ти на удаленный формат. Это изменило традиционный подход к организации работы с точки зрения местоположения и условий труда, а также к тому, как нужно выполнять работу с использованием цифровых платформ, средств коммуникации и необходимых технологических инвестиций. В научном сообществе возник и широко применяется термин «удаленный работник», подразумевающий работу сотрудника при удаленной занятости.

Изучение данных, представленных Институтом статистических исследований и экономики знаний НИУ «Высшая школа экономики», позволило определить долю удаленных работников по отраслям в 2024 г. (рис. 1) [12].

На рисунке 1 видно, что удаленная работа наиболее востребована в секторе «Другие виды экономической деятельности» (25,7%). В подобный сектор включаются такие компании как call-центр, агентство по подбору персонала и пр. На втором месте по востребованности удаленного труда деятельность в области информации и связи (14,8%). Наименьшую долю занимают деятельность по операциям с недвижимым имуществом (4,5%).

Несмотря на то, что удаленная занятость как тип организации труда персонала присутствует в различных отраслях [13-15], на применение подобной занятости в компаниях до сих пор оказывает недостаточная база исследований, позволяющих наглядно продемонстрировать эффективность удаленной работы сотрудников предприятий.

С целью выявления эффективности удаленной работы авторами статьи проведено исследование ряда показателей, которые выбраны в качестве критериев оценки указанной эффективности. В качестве объекта исследования выбрана страховая компания «N» (по просьбе руководства компании название изменено).

На первом этапе проведен опрос сотрудников вышеуказанной компании на предмет изменения эффективности работы персонала. Для проведения и обработки опроса использована платформа для создания анкет и проведения опросов AnketologBox. Результаты опроса представлены на рисунке 2.

На втором этапе осуществлено сравнение затрат компании на одного сотрудника при условии офисной работы и при удаленной работе (таблица 1).



Рис. 1. Доля удаленных работников по отраслям (2024 г.)
 Источник: составлено авторами по [12]

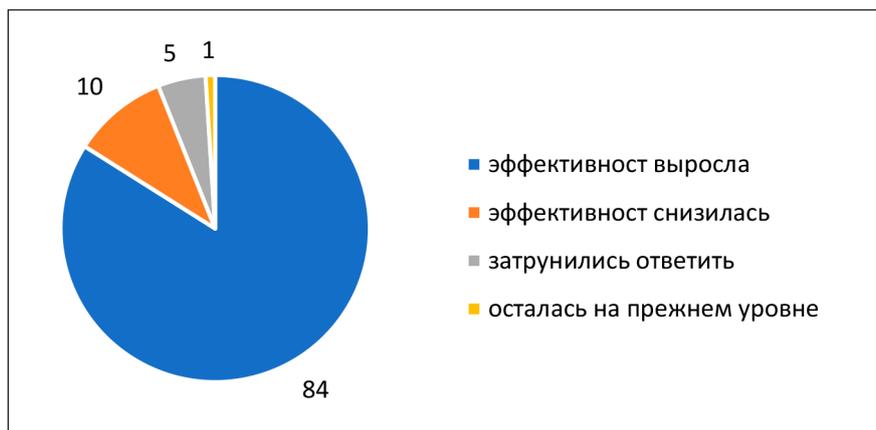


Рис. 2. Результаты опроса сотрудников страховой компании «N» на предмет изменения эффективности удаленной работы в сравнении с занятостью офиса, %
 Источник: составлено авторами

Таблица 1

Сопоставление годовых затрат в расчете на одного сотрудника при разных формах организации труда на примере страховой компании «N»

Укрупненные статьи затрат	Годовые затраты в расчете на одного сотрудника, тыс. рублей	
	Офисная работа	Удаленная работа
Заработная плата	600	600
Налогообложение (13%)	78	78
Социальные отчисления (30%)	180	180
ДМС и дотации на транспорт (5%)	25	0
Аренда площади и коммунальные платежи	70	0
Организация рабочего места	20	0
Оплата ПО и средств связи	15	20
Итоговая сумма:	988	858

Источник: составлено авторами.

На основании таблицы 1 видно, что при внедрении удаленной работы, экономия страховой компании «N» составляет 110 тыс. рублей, что происходит благодаря устранению дотаций на транспорт, сведения к нулю затрат на аренду и затрат, связанных с организацией рабочего места.

В исследуемой компании «N» работодатель использует программное обеспечение, которое помогает фиксировать деятельность удаленного сотрудника. В исследуемой компании применяется Biosmart-Studio. Данный инструмент необходим для удалённого мониторинга сотрудников обеспечивает прозрачность и контроль, которые необходимы для управления сотрудниками без ущерба доверия и продуктивности. При удаленной работе менеджеры страхо-

вой компании «N» контролируют, сколько времени сотрудник действительно тратит на работу. Программа Biosmart-Studio позволяет контролировать работоспособность контроллеров и благодаря хранению событий путем выявления частоты и факта входа/выхода сотрудников, их действия, как пользователей ПО. Все это дает возможность осуществлять автоматизированную проверку присутствия персонала на рабочих местах. Благодаря функции Bio Scan ведется учёт фактического рабочего времени персонала компании с помощью оптического сканера отпечатков пальцев FS-80. Главной целью представленного выше контроля с применением Biosmart-Studio является управление производительностью сотрудников, в частности трудоемкостью.

Известно, что трудоемкость представляет собой показатель, демонстрирующий затраты рабочего времени на осуществление какой-либо задачи или работы.

Снижение трудоемкости говорит о повышении эффективности использования персонала в рабочем процессе.

Трудоемкость может быть признана критерием оценки эффективности удаленной занятости сотрудников.

Проведенное авторами статьи исследование изменения трудоемкости при удаленной занятости с применением функции Bio Scan, представленной выше, позволило выявить снижение данного показателя при применении удаленной работы, что наглядно представлено на рисунке 3.

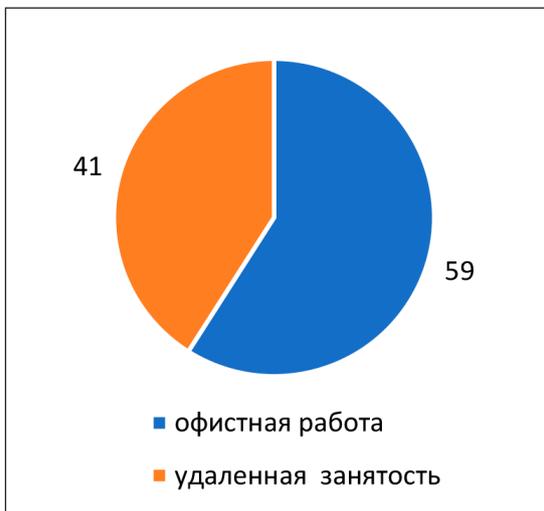


Рис. 3. Трудоемкость при разных формах организации труда на примере страховой компании «N», %
Источник: составлено авторами

Очередным критерием эффективности удаленной занятости является коэффициент текучести кадров. Расчет названного коэффициента показал, что до применения удаленной работы он был на уровне 40%. При внедрении удаленной работы в исследуемой компании «N» этот коэффициент сократился на 11% (рисунок 4).

Несмотря на явную эффективность применения удаленной работы, продемонстрированную результатами исследования, руководство страховой компании «N» понимает, что ни производительность, ни оптимизация не учитывают врожденную по-

требность человека в социальных связях. Работодатель старается предпринимать шаги, чтобы сотрудники на удаленной работе по-прежнему ощущали чувство социальной сплоченности, общей идентичности и сопричастности. Один из способов, применяемых в указанной выше компании – это культивирование в организации чувства цели и значимости.

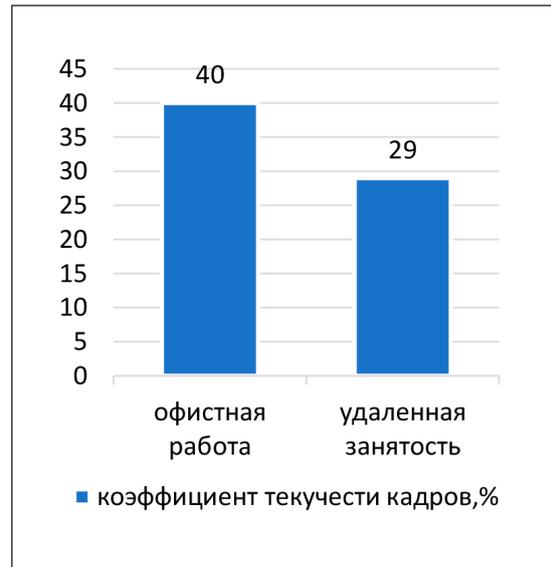


Рис. 4. Коэффициента текучести кадров при разных формах организации труда на примере страховой компании «N»
Источник: составлено авторами

Заключение

Как показали проведенные исследования, экономическая эффективность удаленной работы проявляется в сокращении затрат на одного сотрудника, снижении трудоемкости и уменьшении коэффициента текучести кадров. Таким образом можно сделать вывод о том, что исследуемая компания, которая придерживается подобной политики организации труда и инвестирует в современные технологии, формирует базу для улучшения показателей деловой активности, формирует определенные предпосылки укрепления конкурентоспособности на рынке. В то же время компании необходимо адаптироваться к меняющейся динамике рабочей силы, инвестируя в инфраструктуру, например, в кибербезопасность.

Библиографический список

1. Гурова И. М. Дистанционная работа как тренд времени: результаты массового опыта // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2020. № 2. С. 128-132. DOI: 10.18184/2079-4665.2020.11.2.128-147.
2. Фрайд Дж., Дэвид Хайнемайер. Remote: офис не обязателен / пер. с англ. Филин С. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014. 288 с.
3. Колесникова О. А., Стребков А. А. Расширение практики применения дистанционной занятости: проблемы, решения, перспективы // Социально-трудовые исследования. 2020. № 4 (41). С. 57-68. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-41-4-57-67.
4. Нехода Е. В., Пань Ли. Трансформация рынка труда и занятости в цифровую эпоху // Экономика труда. 2021. № 9. С. 897-916. DOI: 10.1833 4/et .8.9.113408.
5. Урусова А. А. Рынок труда Российской Федерации: проблемы и перспективы развития // Науковедение. 2017. № 9(6). URL: <https://naukovedenie.ru/PDF/01EVN617.pdf> (дата обращения: 27.11.2025).
6. Уваров А. А. Эмпирическое исследование психологических факторов эффективности профессиональной деятельности IT-специалистов, работающих дистанционно // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2023. Т. 12. № 3-4А. С. 79-90. DOI: 10.34670/AR.2023.14.28.009.
7. Суравикина Е. В., Осташенко Е. Г. Методика анализа эффективности организации труда при удаленной занятости // Прогрессивная экономика. 2023. № 4. С. 5-22. DOI: 10.54861/27131211_2023_4_5.
8. Бреусов А. В., Буганова А. А., Хабарова О. Д., Яценко В. В. Удаленная работа как метод повышения эффективности предприятия // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2016. № 6. URL: <https://ekonomika.snauka.ru/2016/06/11768> (дата обращения: 27.11.2025).
9. Тонких Н. В., Коропец О. А. Дистанционная женская занятость: специфика, проблемы, критерии эффективности // Социодинамика. 2018. № 12. С. 63-77. DOI: 10.25136/2409-7144.2018.12.28080.
10. Тонких Н. В., Горев А. В., Бегичева С. В. Управление эффективностью удаленного персонала // Human Progress. 2023. Т. 9. Вып. 5. С. 9. DOI: 10.34709/IM.195.9.EDN FINHCJ.
11. Afrianty T. W., Artatanaya I., Burgess J. Working from home effectiveness during Covid-19: Evidence from university staff in Indonesia // Asia Pacific Management Review. 2021 May 20. № 27(1). P. 50–57. DOI: 10.1016/j.apmr.2021.05.002.
12. Удаленная занятость в России // ИСИЭЗ. URL: <https://issek.hse.ru/news/976040462.html> (дата обращения: 21.10.2025).
13. Цхададзе Н. В. Дистанционная занятость в России: преимущества, недостатки и перспективы развития // Вестник Московского университета МВД России. 2025. № 2. DOI: 10.24412/2073-0454-2025-2-224-231.
14. Уфимцева Е. В., Волчкова И. В., Шадейко Н. Р., Геворгян О. И. Удаленная работа: современные реалии трудовой сферы // Экономика труда. 2021. № 1. DOI: 10.18334/et.8.1.111351.
15. Емельянова О. Я., Самсонов В. С., Шершень И. В., Кравец М. А. Удаленная занятость: проблемы организации труда и адаптации работников // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2021. № 12-1. С. 62-68; URL: <https://vael.ru/ru/article/view?id=1965> (дата обращения: 12.10.2025). DOI: 10.17513/vael.1965.