

**Грязнов Антон Олегович**

канд. пед. наук, заведующий ОНИР

**Кудряшов Вадим Сергеевич**

канд. экон. наук, доцент, заместитель начальника УНР

**Дибирова Шахрузат Зульпукаровна**

специалист 1 категории отдела организации НИР

Северо-Западный институт управления (филиал)

ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства

и государственной службы при Президенте РФ»

г. Санкт-Петербург

## **СТАНОВЛЕНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ДИСТАНЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ В РОССИИ**

**Аннотация:** в статье рассматривается тема дистанционной занятости (фриланса) в России, которая получила популярность в период мирового экономического кризиса в 2008–2011 гг. Авторами также раскрывается отношение молодежи к такому виду занятости.

**Ключевые слова:** фриланс, удаленная работа, дистанционная занятость.

В период мирового экономического кризиса 2008–2011 годов, фирмы столкнулись с проблемой перестройки издержек производства, они сокращали свои расходы (в первую очередь на оплату труда, а также на аренду помещений) и стали приглашать на работу так называемых «фрилансеров» – людей, которые работают удалённо, вне офиса.

Такой вид занятости как фриланс позволяет сократить издержки не только фирм, но и самих работников, которым не нужно тратить деньги и время на дорогу до офиса и обратно, появляется больше свободного времени для саморазвития [3].

Данная тема довольно весомая и значимость ей придает факт, что множество молодых людей (в том числе и студентов) выбирают именно такой вид занятости. С точки зрения совмещение работы и учёбы он очень удобен: имея

ноутбук или планшет, студент может работать как дома, так и в университете во время перерыва между парами и даже в кафе.

По данным совместного исследования НИУ ВШЭ и биржи Free-lance.ru., большинство фрилансеров сосредоточено в Москве, Санкт-Петербурге и Московской области, т.к. данные регионы обладают развитой коммуникацией связи, находятся на постиндустриальной стадии развития и менеджмент развит сильнее, чем в остальных регионах.

С точки зрения работодателя в таком виде работы есть недостатки в нехватке контроля. Если рассматривать как часть проблемы общества, удаленная занятость может повлиять на транспортные проблемы (пробки, загрязнение окружающей среды), может снизить уровень безработицы [2].

Дистанционная занятость это отличный способ сэкономить для предприятия, об этом пишет старший менеджер по управлению персоналом PricewaterhouseCoopers Светлана Круглова в статье «Домашняя работа»: «Примерная экономия средств на 200 сотрудников, работающих не в офисе, может доходить до \$3 млн. в год. Экономия у предприятия происходит за счет сокращения затрат компании на аренду, офисную мебель, коммунальные платежи, и в том числе на заработную плату, так как вознаграждение ставится в зависимость от итогового результата сотрудника. Экономятся и бюджеты на поиск, и актуальное обучение сотрудников, которые все чаще осуществляются в электронном формате».

Данная статья актуальна, так как в ней приведены реальные факты, опыт управления фрилансингом, а не теоретические модели, отдалённые от жизни. В ней так же описываются некоторые препятствующие факторы, которые разделены на 4 группы: материальные, психологические, HR-факторы и факторы комфорта.

К первым можно отнести не всеобщую доступность к интернету и средствам мобильной связи, невозможность уединиться и отаться работе. Ко вторым относят традиции, нежелание принять инновации. HR-аспекты, включают в себя как сложность оценки работника и карьерного роста, иногда низкую эффективность при общении и оперативность реагирования, так и сложность контроля

2 <https://interactive-plus.ru>

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

---

выполнения работы. К последней группе можно отнести комфорт офиса (его расположения, условия труда и т. д.).

В России фрилансинг начал развиваться в 90-е годы, когда появился универсальный доступ к Интернету со стороны общественности. Тогда, в основном это являлось одной из форм занятости в ИТ-сфере (программирование, администрирование веб-ресурсов, управление первыми интернет-магазинами). Сфера начала развиваться с совершенствованием технологии легкого общения с другими людьми со всего земного шара. Высокоскоростной Интернет, мобильная связь, прогрессивное развитие программного обеспечения являются катализаторами фрилансинга в России.

Доля фрилансеров на российском рынке труда составляет не более 2%, среди которых 30% приходится на людей без высшего образования, около 3% с двумя и 60% с одним. По профессии в основном это дизайнеры, переводчики, копирайтеры, разработчики и программисты. Около 80% всех фрилансеров являются «совместителями»: студенты, частные предприниматели, домохозяйки и т. п.

В мире с 2004 по 2013 гг. число фрилансеров выросло на 45%. В США 50 млн. чел. имеют возможность работать фрилансерами время от времени. В Великобритании 62% компаний имеют удаленных сотрудников, в Японии 32%.

Следует отметить высокую эффективность фрилансинга при грамотном управлении. В статье Н.К. Алимовой, о развитии нетипичных видов занятости, приводятся цифры по изменению производительности при использовании удаленной занятости, в соответствии с которыми производительность труда, после перевода сотрудника на фриланс растет на 15% и держится на этом уровне в течение трех месяцев (эффект новизны, спокойная обстановка, домашние привычные условия). После чего примерно в течение следующих трех месяцев снижается на 5% (наблюдается привыкание и отсутствие должного контроля). Следующий квартал поглощает еще примерно 2%. А вот к концу года фриланса, производительность труда – на прежнем уровне, иногда все же плюс 5%. Если же

комбинировать работу дома и в офисе в пропорциях 30:70, то производительность практически всегда будет держаться на уровне примерно 110%» [1].

Молодые люди в возрасте 18–24 лет проводят в киберпространстве большую часть своего свободного времени, они используют все возможные средства связи и оперативно реагируют на появление новых продуктов в области связи. Было установлено, что, по мнению молодых людей, владение дистанционными социально-трудовыми практиками позволяет человеку самому выбирать вид деятельности, организацию, с которой имеется желание работать, руководителя / заказчика, само место для деятельности» [4].

Таким образом, можно сделать вывод, что фрилансинг, сокращая транзакционные издержки, с одной стороны, требует более обдуманного и искусного управления, с другой стороны. Особую значимость фриланс имеет для студентов, которые могут работать в перерывах между занятиями, а также сейчас все большую популярность удаленная занятость набирает среди женщин в декрете, что позволяет им заниматься ребенком, а также зарабатывать деньги.

Приведенные расчеты сделаны, исходя из уровня дистанционной занятости в России, которая оценена в менее чем 2% от активного экономически занятого населения на текущий момент. В эти 2% не включены курьеры, экспедиторы, водители и другие работники, служебные обязанности которых в принципе не предполагают необходимость нахождения их в офисе. С учетом таковых это уже около 4% от экономически активного населения и более 5% от общего количества официально занятых. В 2010 году количество вакансий для удаленных сотрудников была 0,56%, а в 2015 году она увеличилась до 4,05%. К 2020 году количество таких вакансий будет варьироваться в пределах 6–8%, когда доля таких вакансий достигнет 12–15%, рост их числа замедлится.

Мировой тренд – экспоненциальный рост числа удаленных сотрудников в России пока проявляется минимально, и одна из причин кроется в культурном контексте. Для российских менеджеров большей степени важен контроль процесса, нежели результата. Кроме того, для крупных компаний важен вопрос защиты данных и коммерческой тайны, в том числе данных, которые передаются

4 <https://interactive-plus.ru>

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

удаленному сотруднику. Поэтому в России практика удаленного сотрудничества больше распространена в мелких и средних компаниях и стартапах.

### ***Список литературы***

1. Алимова Н.К. Развитие нетипичных видов занятости для устойчивого инновационного развития страны // Устойчивое развитие: наука и практика: Международный электронный журнал. – 2015. – Вып. 2 (7). – С. 8.
2. Ананьева Е. Удалённая работа: есть ли у России шанс // Деловое интернет-издание «Вовремя:ру» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.vo-vremya.ru/section/business/manpower/udalennaya\\_rabota116.html](http://www.vo-vremya.ru/section/business/manpower/udalennaya_rabota116.html)
3. Кудряшов В.С. Развитие государственной системы предоставления социальных услуг лицам пожилого возраста в России // Петербургский экономический журнал. – 2014. – №1. – С. 28–33.
4. Кудряшов В.С. Проблемы первичного трудоустройства молодежи на рынке труда в Санкт-Петербурге / В.С. Кудряшов, Т.С. Платонова // Мотивация и оплата труда. – 2016. – №3. – С. 204–211.
5. Степанов А.А. Дистанционная занятость в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://perviydoc.ru/v13554/дистанционная\\_занятость\\_в\\_россии](http://perviydoc.ru/v13554/дистанционная_занятость_в_россии) (дата обращения: 09.04.2018).