

REMOTE EMPLOYMENT AND ITS FEATURES

Ovakimyan T.M. (Russian Federation) Email: Ovakimyan560@scientifictext.ru

*Ovakimyan Tigran Martinovich - Undergraduate Student,
DEPARTMENT OF ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT,
RUSSIAN STATE UNIVERSITY FOR THE HUMANITIES, MOSCOW*

Abstract: *the article analyzes the concept of distance employment, its regulation from the point of view of the law, the main problems of this form of employment and ways to solve them, its practical application in modern organizations, all the advantages and disadvantages of working in the distance format. The article identified the features of personnel management, taking into account remote employment in organizations. On the basis of the research conducted in this article, there are found ways to improve the efficiency of remote workers, as well as increasing their level of adaptation to the company and involvement in the work team are suggested.*

Keywords: *remote employment, distant work, motivation, adaptation, personnel management.*

ДИСТАНЦИОННАЯ ЗАНЯТОСТЬ И ЕЕ ОСОБЕННОСТИ

Овакимян Т.М. (Российская Федерация)

*Овакимян Тигран Мартинович – студент магистратуры,
кафедра организационного развития,
Российский Государственный Гуманитарный Университет, г. Москва*

Аннотация: *в статье анализируются понятие дистанционной занятости, ее регулирование с точки зрения закона, основные проблемы данной формы занятости и пути их решения, практическое ее применение в современных организациях, все преимущества и недостатки работы в удаленном формате. Выявлены особенности управления персоналом с учетом дистанционной занятости в организациях. На основе проведенного исследования в данной статье предлагаются способы повышения эффективности работы удаленных сотрудников, а также повышения уровня их адаптации в компанию и вовлеченности в рабочий коллектив.*

Ключевые слова: *дистанционная занятость, удаленная работа, мотивация, адаптация, управление персоналом.*

УДК: 331.108.2

В наши дни развитие науки, техники, постоянный прогресс используемых человечеством технологий неизбежно влияют на основу любой деятельности - трудовые ресурсы. Нельзя не согласиться с тем, что без человеческого участия невозможно обойтись практически ни в одной сфере деятельности. Однако формат такого участия претерпел некоторые изменения. Постоянно меняются критерии отбора специалистов.

Дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего использования, в том числе сети «Интернет» [1, 312].

Концепцию удалённой работы разработал американец Джек Ниллес. В 1972 году он высказал идею, что не обязательно держать работников в офисе, так как современные средства связи позволяют поддерживать контакт между сотрудниками на расстоянии [2].

На сегодняшний день в Российской Федерации существует два вида дистанционной работы между работником и работодателем [3].

1) Трудовой договор

Работник заключает традиционный трудовой договор с работодателем. Выполнение своих трудовых обязанностей осуществляется не на территории работодателя, а дома или в другом удобном ему месте.

Все отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, поэтому работодатель вправе требовать выполнения установленного режима труда.

2) Договор гражданско-правового характера.

При заключении такого договора, отношения сторон регулируются не трудовым, а гражданским законодательством.

Дистанционный труд регулируется Федеральным законом от 5 апреля 2013 г. № 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», в соответствии с которым в

Трудовой кодекс РФ введена новая глава 49.1, посвященная регулированию труда дистанционных работников [4, 312].

Дистанционная занятость имеет как свои положительные, так и отрицательные стороны. Плюсы дистанционной работы:

- Отсутствуют затраты времени и денег на дорогу до работы и обратно;
- Свободный график;
- Работодатель и удаленный работник могут находиться в разных городах и странах;
- Возможность изменить социальные условия и т.д.

Несмотря на немалое количество положительных сторон дистанционной работы, в данной форме занятости существует немалое количество минусов. [6, 156].

Минусы дистанционной работы:

- Необходимость большей, чем при обычной работе, самодисциплины и ответственности. Если рядом постоянно нет начальника, многим работникам труднее поддерживать высокую работоспособность.

- Отсутствие перспектив и «карьерной лестницы» за пределами бирж удаленной работы.
- Замедлено взаимодействие между работниками и работодателем. Субъективные факторы [7, 161]:
- В некоторых регионах (например, в деревнях и небольших городах РФ) значительны затраты на интернет, необходимый, как правило, для удаленной работы.

- Работодателю не нужно оплачивать всё время пребывания работника на рабочем месте.
- Необходимость самостоятельно организовывать своё рабочее место.

Особую актуальность в условиях дистанционной занятости работников приобретают вопросы организации и контроля их работы. Если «удаленный» сотрудник является штатным работником, то он должен соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и в течение рабочего дня быть доступным для связи с руководителем [9,195].

Как правило, в компаниях дистанционные работники слишком отстранены от своих коллег, работники не чувствуют себя вовлеченными в коллектив, изоляция от социума, вызванное их отдаленностью от своих коллег так же является немаловажной проблемой в организации.

Так же практически не проводятся тренинги и семинары для дистанционных работников, не повышается их квалификация, у работников появляется некий застой на одном и том же месте.

Основными факторами демотивации *сотрудников с дистанционной формой занятости являются:*

- недостаточная вовлеченность дистанционных работников;
- низкий уровень мотивации сотрудников
- недостаточность обратной связи и профессионального общения с руководителями.

Для решения задач, касающихся низкого уровня мотивации и организации персонала, компаниям целесообразно проводить обучение персонала с такими программными продуктами как:

Таблица 1. Программное обеспечение

Basecamp	Проведение групповых обсуждений, распределение задач и отслеживание их выполнения, мозговые штурмы
WebEx	Организация конференц-связи с возможностью просмотра экрана компьютера
Know Your Company	Опрос сотрудников

Данные программные продукты позволят объединить работников в рамках виртуального пространства по принципу социальной сети, проводить онлайн встречи с руководителями, вовлекать удаленных работников в обсуждение проблем, планов, проектов в формате конференц-связи и т.д.

Отсутствие социального окружения при выполнении дистанционной работы будет снижать мотивацию работника, связанную с потребностями соучастия и признания.

Основной ряд мероприятий для повышения уровня вовлеченности персонала в работу должен состоять из данных факторов:

- разнообразность работы - работа должна требовать от работника использования различных знаний и навыков, поэтому задания должны различаться между собой.
- законченность работы - работа должна представлять завершённый цикл действия, приводить к видимому результату.
- значимость работы - работа должна показывать, как результат ее выполнения влияет на жизнь и благосостояние других людей.
- автономность работы - работа должна обеспечивать необходимую свободу и независимость в действиях при ее выполнении.

Все эти условия сделали бы работу дистанционного персонала более эффективной, так как наличие данных факторов делает работу более интересной, работник в большей мере чувствует свою значимость в организации.

С целью совершенствования организации труда сотрудников в условиях дистанционной занятости целесообразно доработать форму трудового договора и должностной инструкции, что в большинстве случаев не делается компаниями.

Заключение:

Появление новых технологий привело к тому, что во многих случаях работа физическое присутствие специалиста на рабочем месте стало необязательным. Это в свою очередь и привело к стремительному росту использования труда дистанционных работников в наши дни.

На сегодняшний день в Российской Федерации существует два вида дистанционной работы между работником и работодателем.

- 1) Трудовой договор
- 2) Договор гражданско-правового характера

Дистанционная форма занятости, несмотря на свои неоспоримые преимущества, так же имеет значительные недостатки:

- недостаточная вовлеченность дистанционных работников в коллектив компании и процесс управления;
- низкий уровень мотивации сотрудников и т.д.

Для решения этих задач компаниям следует уделять повышенное внимание содержанию работы, которую выполняет дистанционный работник. Она должна быть интересна, значима и автономна для работника.

Компаниям так же следует уделить внимание тщательной проработке должностной инструкции работников с дистанционной формой занятости. В ней следует указывать необходимый минимум механизмов, позволяющих работодателю хотя бы косвенно контролировать работника.

Список литературы / References

1. Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) статья 312.
2. Управление удаленными работниками. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.inside-r.ru/hr/> (дата обращения: 10.05.2019).
3. Официальный сайт HR портала. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://hr-portal.ru/> (дата обращения: 03.05.2019).
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017).
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) статья 312.1, часть 3.
6. *Долженкова Ю.В., Сидоркина С.В.* Дистанционная занятость в России: современное состояние и перспективы развития. Вестник НГУЭУ, 2015. № 1. С. 156-161.
7. *Луданик М.В.* Дистанционная занятость на российском рынке труда: формирование, развитие и механизмы регулирования. Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Москва, 2006. 219 с.
8. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016). Статья 312.
9. *Кветной Л.М.* Развитие дистанционных форм занятости в современной мировой экономике. Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. Москва, 2012. 195 с.
10. *Магомедов К.О.* Проблемы миграции трудовых ресурсов в Российской Федерации // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены, 2013. № 5 (117). С. 52-60.
11. *Милютин В.О.* Развитие дистанционных форм занятости в современной мировой экономике. // Финансы, деньги, инвестиции, 2016. № 3 (59). С. 29-32.