

ВОЗМОЖНОСТИ И ОГРАНИЧЕНИЯ ВЫНУЖДЕННОГО УДАЛЕННОГО ФОРМАТА РАБОТЫ*

Алёшина Анна Борисовна
Ассистент
МГУ имени М.В. Ломоносова,
Экономический факультет
(г. Москва, Россия)

Аннотация

В современных условиях пандемии коронавирусной инфекции жизнь общества, функционирование экономики, и в том числе рынка труда, резко изменились. Наряду с мировым рынком труда, российский рынок столкнулся с новыми вызовами, от своевременности и эффективности ответа на которые зависит сегодня не только успех, но и жизнеспособность компаний. Основным вызовом стала необходимость осуществления трудовой деятельности в удаленном формате. Часть организаций, уже использовавших дистанционную занятость, смогла относительно легко адаптироваться к новому формату работы, другая часть испытывает критические сложности. В условиях продолжения роста заболеваемости становится ясно, что вынужденный удаленный формат работы только расширяет свои масштабы, и данная тема становится особенно интересной и актуальной.

В работе представлен анализ различных источников информации о практиках дистанционной работы за последние несколько лет, об особенностях вынужденного удаленного формата за последние несколько месяцев. В качестве результатов выявлены основные возможности и ограничения для работников и работодателей, а также обозначены главные вызовы для специалистов по управлению персоналом.

Ключевые слова: дистанционная занятость, удаленная работа, безработица, рынок труда в условиях пандемии, возможности и ограничения, управление персоналом.

JEL коды: J 63, J 64, J 81, J 88.

В связи с появлением в марте 2020 года угрозы распространения новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации, решением правительства Российской Федерации об объявлении нерабочих оплачиваемых дней в период с 30 марта по 11 мая 2020 года и ограничений деятельности предприятий всех секторов экономики единственным возможным вариантом осуществления деятельности для организаций стал удаленный формат работы

* Работа выполнена при финансовой поддержке РФФИ, проект №18-010-00686.
Алёшина А.Б., e-mail: aleshinaab@gmail.com

(Лаюрова, 2020). Данное решение потребовало от предприятий оперативных изменений и пересмотра большинства технологических процессов, внутренних и внешних коммуникаций, взаимодействия сотрудников. Организации, не сумевшие этого сделать, вынуждены нести убытки, высвободить персонал, начинать процедуру банкротства, несмотря на пакет поддержки бизнеса правительством Российской Федерации. Результатом данной ситуации уже в апреле 2020 года стал всплеск уровня безработицы до рекордного уровня с 2016 года – 5,8%, 4,3 млн граждан¹. По данным оперативной статистики Росстата в августе уровень безработицы вырос еще и составил уже 6,4%², таким образом с начала пандемии (за период апрель–август) безработными стали более 1 млн человек. О росте масштабов скрытой безработицы можно судить по официальным данным (см. табл. 1).

Таблица 1.

Численность работников Российской Федерации, работавших неполное рабочее время³

Причина	2019 год		2020 год	
	I квартал	II квартал	I квартал	II квартал
По инициативе работодателя	58,1	42,0	52,6	84,8
По соглашению сторон	810,9	848,1	977,1	1142,1
В простое	197,6	172,7	269,3	947,8
<i>Итого:</i>	1066,6	1062,8	1299,0	2174,7

Данные по двум первым кварталам 2020 года свидетельствуют о значительном росте по сравнению с аналогичными периодами предыдущего года по всем типам причин. Численность работников, работавших неполное рабочее время, во втором квартале 2020 года выросла на 67% по сравнению с первым кварталом текущего года. Новостные источники также подтверждают факты нарастающего объема неполной занятости – в обсуждениях СМИ часто появляется информация, что работники отправлены в отпуска без сохранения заработной платы, сократилось количество часов работы и т.д.

В свете последующего снижения ВВП Российской Федерации и снижения реального располагаемого уровня доходов населения снижается и покупательная способность граждан, что, очевидно, приведет к падению прибыли в большинстве секторов экономики, а возможно, и к закрытию бизнеса.

Уровень неопределенности возрастает, так как мы находимся на пороге второй волны распространения новой коронавирусной инфекции. Согласно Указу Мэра Москвы в связи с продолжающимся ростом заболеваемости COVID-19 с 5 октября на удаленный режим работы должны быть переведены не менее 30% сотрудников, при этом городские власти рекомендуют

¹ Безработица выросла вслед за пособием // Официальный сайт РосБизнесКонсалтинг [Электронный ресурс]. URL: <https://www.rbc.ru/newspaper/2020/05/29/5ecd298c9a79473f80719596> (дата обращения: 26.09.2020).

² Занятость и безработица в Российской Федерации в августе 2020 года (по итогам обследования рабочей силы). [Электронный ресурс]. URL: https://rosstat.gov.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d05/181.htm (дата обращения: 30.09.2020).

³ Источник: составлено автором на основе данных Росстата. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force.

перевести на удаленный формат до половины всех сотрудников⁴. Новые ограничения заставляют организации выстраивать работу в удаленном формате в перспективе как минимум до конца этого года, а возможно, и дольше, таким образом вынужденный удаленный формат работы из краткосрочной экстренной меры переходит практически на постоянный режим.

Прежде всего, необходимо разобраться с понятийным аппаратом и основными категориями.

Понятие дистанционной работы было отражено в главе 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ): *«Дистанционной работой является выполнение определенной трудовой договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или 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 пользования, в том числе сети «Интернет»*⁵. Согласно основной идее – формат работы, при котором работодатель и работник в процессе работы находятся на расстоянии друг от друга, передавая и получая средства, результаты труда и оплату при помощи информационно-телекоммуникационных технологий (ИТК) вполне отвечает и удаленному формату, так летом 2020 года в вышеназванную статью ТК РФ были предложены поправки – *«Дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовой договором трудовой функции вне места нахождения работодателя...»*. Таким образом, ТК РФ говорит о том, что удаленная работа может быть приравнена к дистанционной. Специалисты отмечают, что с точки зрения законодательной базы категория «удаленная работа» нуждается в дополнительном разъяснении (Вышеславова, Василенко, 2020).

Международная организация труда (МОТ) дала свои разъяснения об удаленном режиме работы. В руководстве для работодателей по организации удаленной работы сотрудников МОТ, вышедшем в начале осени, представлено определение «удаленного режима работы» (УРР) и даны практические рекомендации: *«УРР – это способ организации труда, при котором работник выполняет важнейшие функции, связанные со своей работой, с помощью информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), при этом находясь дома»*. МОТ подчеркивает, что УРР означает *«исключительно удаленную работу на дому как временный, альтернативный способ организации труда»*⁶.

Так как с вынужденным удаленным форматом работы российский и мировой рынки труда столкнулись недавно, то для анализа данного явления были рассмотрены практики

⁴ В зоне риска - дети и пожилые москвичи. О переходе на удалённую работу // Сайт Сергея Собянина [Электронный ресурс]. URL: <https://www.sobyanin.ru/v-zone-riska-i-o-perehode-na-udalyonnyu-rabotu> (дата обращения: 02.10.2020).

⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ // Сайт КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/adca37e8038a44ab5499c589bf6205dce6af12d6 (дата обращения: 17.09.2020).

⁶ Удаленный режим работы в условиях пандемии COVID-19: руководство для работодателей // Портал ГАРАНТ.РУ, 4 сентября 2020 <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/74483214/#review> (дата обращения: 20.09.2020).

дистанционного формата работы, проанализированы и обобщены данные из открытых источников и научных работ, а также проведены интервью с сотрудниками HR-отделов нескольких российских компаний (где осуществлялся мониторинг вовлеченности и эффективности работы персонала в условиях пандемии) – они поделились открывшимися для них возможностями и ограничениями в работе как для всего персонала в целом, так и непосредственно для отдела по работе с персоналом (материалы, полученные в ходе данных интервью, представлены в обобщенном виде).

Примечателен тот факт, что подавляющее большинство исследований организации и эффективности труда в удаленном формате сфокусировано вокруг либо подразделений, напрямую влияющих на финансовый результат имеющейся бизнес-модели организации (производство, продажи и т.д.), либо на общую эффективность сотрудника без прямой связи с выполняемым им видом работ.

Исследования, затрагивающие формат удаленной работы, говорят об отсутствии определенного ответа на вопросы об его эффективности (Нагибина, Имамутдинова, Дятлова, 2019) и едином мнении о наличии признанных лучших мировых практик. Как зарубежные, так и отечественные авторы, практики и организации чаще всего не дают однозначного мнения на этот счёт.

Так, например, в результате двухлетнего исследования профессора Стэнфордского Университета Николаса Блума было зафиксировано повышение производительности сотрудников, работавших из дома, на 13% по сравнению с сотрудниками, работавшими в офисе⁷.

Китайский опыт перехода на удаленный формат работы, напротив, говорит о снижении эффективности сотрудников: *«Так, в компании Turitech, занимающейся распознаванием образов, около 60% сотрудников были полностью переведены на домашнюю работу. В результате эффективность резко упала – у менеджеров по маркетингу она снизилась на 50%, а у проектировщиков аппаратного обеспечения на 70%»*⁸.

Отмечалось, что большинство исследований в области эффективности и нормирования труда сотрудников, работающих в удаленном формате, сфокусированы на представителях подразделений, прямо влияющих на финансовый результат организации, и выводы, к которым приходят авторы исследований, крайне противоречивы. То же можно сказать об известных практиках внедрения дистанционной работы как российских организаций, так и зарубежных компаний.

Одним из ярких примеров дистанционной работы на российском рынке является ПАО «ВымпелКом», запустивший проект по частичной или полной удаленной работе для 50–70%

⁷ A 2-Year Stanford Study Shows the Astonishing Productivity Boost of Working From Home // Inc. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.inc.com/scott-mautz/a-2-year-stanford-study-shows-astonishing-productivity-boost-of-working-from-home.html> (дата обращения: 15.06.2020).

⁸ Так ли эффективна удаленная работа? Что говорят исследования и китайский опыт // Журнал «Управляем предприятием» [Электронный ресурс]. URL: <http://upr.ru/article/kontseptsii-i-metody-upravleniya/tak-li-effektivna-udalioannaia-rabota.html> (дата обращения: 15.06.2020).

(в зависимости от региона) офисных сотрудников в 2016 году⁹. При этом часть функций кадрового документооборота и бухгалтерии были заранее переданы в Объединенные Центры Обслуживания (далее ОЦО). Даже эта мера не позволила организации полностью перевести службу персонала в дистанционный формат в связи ограничениями физического документооборота и деятельностью центра обучения. В результате компания смогла отказаться от более 30% арендуемых помещений административных офисов и высвободить часть персонала. Это, в свою очередь, привело к снижению реальных затрат и увеличило рентабельность бизнеса. Проект действует на текущий момент.

Крайне интересным является пример компании IBM, продающей корпоративным клиентам технические решения и публикующей исследования об эффективности дистанционной работы¹⁰. Компания на протяжении 10 лет заявляла о формате удаленной работы для 40% собственных сотрудников, пока 18 мая 2017 года не объявила об их возврате в региональный офис¹¹.

К позитивным практикам дистанционной работы можно отнести компанию Google, характеризующуюся следующими показателями: «48% встреч проводится участниками, находящимися не в одном здании, 39% – участниками из двух и более городов, 30% – в разных часовых поясах»¹². Google, а также ряд таких компаний, таких как Facebook, Oracle и Microsoft уже заявили о том, что планируют оставить большую часть своих сотрудников на удаленном формате работы после завершения пандемии коронавируса¹³.

Наиболее близким примером практического применения вынужденного удаленного формата работы может служить опыт китайской компании Alibaba Group. В 2002 году при вспышке атипичной пневмонии 400 сотрудников были одновременно переведены на домашний режим работы на полгода. Для адаптации и эффективной работы сотрудников были введены онлайн занятия для совместного снятия стресса, разработана система ежедневной проверки самочувствия работников, организован круглосуточный штаб консультаций специалистов по любым вопросам на условиях анонимности. Для контроля и оценки результативности на ежедневной основе проводились видеоконференции по утрам и короткие отчеты по итогам дня с регулярными выступлениями руководителей. По завершению, был предложен гибкий график возвращения в офис.

Несмотря на то, что количество дистанционных работников растет с каждым годом (по данным международных исследований, прирост числа рабочих мест в удаленном формате ежегодно составлял в среднем 30%¹⁴ до начала пандемии новой коронавирусной

⁹ «Билайн» откажется от аренды половины своих офисов по всей стране // Официальный сайт РосБизнесКонсалтинг (РБК) [Электронный ресурс]. URL: https://www.rbc.ru/technology_and_media/06/02/2017/589852439a79473d96ea0306 (дата обращения: 17.09.2020).

¹⁰ Официальный сайт IBM [Электронный ресурс]. URL: <https://www.ibm.com/blogs/> (дата обращения: 17.09.2020).

¹¹ IBM, a Pioneer of Remote Work, Calls Workers Back to the Office // The Wall Street Journal [Электронный ресурс]. URL: <https://www.wsj.com/articles/ibm-a-pioneer-of-remote-work-calls-workers-back-to-the-office-1495108802> (дата обращения: 17.09.2020).

¹² Working together when we're not together // The Keyword, Apr 4, 2019 [Электронный ресурс]. URL: <https://blog.google/inside-google/working-google/working-together-when-were-not-together/> (дата обращения: 17.09.2020).

¹³ 16 фактов об удаленной работе в 2020 году // vc.ru [Электронный ресурс]. URL: <https://vc.ru/hr/129692-16-faktov-ob-udalennoy-rabote-v-2020-godu> (дата обращения: 17.09.2020).

¹⁴ We Work Remotely [Электронный ресурс]. URL: <https://weworkremotely.com> (дата обращения: 15.09.2020).

инфекции), данные компании Mercer по результатам исследования тенденций использования трудовых ресурсов в мире, проведенного в 2020 году до пандемии, свидетельствуют о том, что менее 25% современных компаний были готовы к переходу на удаленную работу в таком масштабе этой весной. Исследование «Уроки кризиса: все ли вернутся в офисы?» Kelly¹⁵ говорит о том, что более 60% компаний не понимают как меняться в новой реальности.

О масштабах перехода на удаленный режим работы можно судить по следующим данным. Так, например, согласно опросу 250 крупных предприятий, проведенному в марте 2020 года в Аргентине, 93% из них ввели дистанционный режим работы для противодействия пандемии COVID-19. Аналогичным образом, по информации индийской компании Tata Consultancy Services, гиганта на рынке услуг внешнего выполнения бизнес-процессов, в результате закрытия предприятий около 85% ее сотрудников в Индии и других странах (свыше 400 тыс. человек) перешли на работу в домашних условиях¹⁶.

Согласно данным ВЦИОМ, в России количество официально трудоустроенных удаленных работников возросло с 2% до 16% от занятых¹⁷.

Российские авторы в большей степени фокусируются на перечислении плюсов и минусов удаленного формата работы для работодателя и для работников. Обобщенный результат анализа различных источников представлен в таблице 2.

Таблица 2.

Возможности и ограничения удаленного формата работы для работников и работодателей¹⁸

Субъект рынка труда	Возможности	Ограничения
Работодатели	<ul style="list-style-type: none"> экономия на затратах; оплата только за выполненные работы; возможность нанимать работников, проживающих в другом регионе; сохранение занятости работников при неблагоприятном положении компании. 	<ul style="list-style-type: none"> отсутствие закрепленных обязанностей и ответственности сотрудников; отсутствие возможностей для оперативного использования удаленных сотрудников; трудности контроля и управления; информационная безопасность.
Работники	<ul style="list-style-type: none"> экономия на расходах; можно работать из любого места, где есть доступ к компьютеру и сети интернет; свободный график - возможность самостоятельно организовать своё рабочее время и место. 	<ul style="list-style-type: none"> уровень дохода ниже чем в офисе; низкий уровень социального взаимодействия; требуется самоорганизованность; нужно учитывать разницу во времени.

¹⁵ Уроки кризиса: все ли вернутся в офисы? // Сайт Kelly Services [Электронный ресурс]. URL: <https://www.kellyservices.ru/ru/about-company/workforce-trends1/office2020/> (дата обращения: 01.10.2020).

¹⁶ Удаленный режим работы в условиях пандемии COVID-19: руководство для работодателей // Портал ГАРАНТ.РУ, 4 сентября 2020 [Электронный ресурс]. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/74483214/> (дата обращения: 17.09.2020).

¹⁷ Сайт ТАСС [Электронный ресурс]. URL: <https://tass.ru/ekonomika/8478435> (дата обращения: 01.10.2020).

¹⁸ Источник: составлено автором на основе обзора научных работ, открытых данных и интервью.

С позиции работодателя основное преимущество удаленного формата – экономия на различных видах расходов, наибольшие выгоды организации несут на снижении затрат на рабочие места. Пандемия вынудила перевести в удаленный режим даже те виды работ, которые раньше и представить в дистанционном формате было нельзя.

Как показало исследование ЦСР (центр стратегических разработок), около 70% российских компаний готовы сохранить удаленный режим работы в разной степени и после снятия ограничений. После окончания пандемии кредитные организации могут сохранить режим удаленной работы для 20–30% сотрудников, так как формат показал свою эффективность на многих направлениях. Данные ВЦИОМ показали, что 8 из 10 работодателей готовы разрешить сотрудникам иногда работать из дома после снятия всех ограничений¹⁹.

Крупнейший в стране онлайн-ритейлер считает возможным оставить дистанционный формат по меньшей мере для половины своих офисных работников. Другой онлайн-ритейлер перевел почти 90% основного персонала на пожизненную удаленную работу и практически полностью отказался от командировок.

Существенными ограничениями для организаций являются трудности контроля и управления (Шапиро С.А., Ярлыкова З.И., 2020), а, следовательно, и новые вызовы для служб по работе с персоналом (практически на каждом этапе управления – от планирования до высвобождения). Сообщество выпускников программы профессиональной переподготовки «Управление персоналом современной организации» (более 200 специалистов по управлению персоналом по всей России) постоянно сталкивается со сложностями при оформлении документов с точки зрения правового регулирования в условиях ограничений при коронавирусе.

С позиции работника разделение на возможности и ограничения достаточно условны, так как практически каждый пункт, представленный в таблице, может быть отнесен и к выгодам, и к издержкам в зависимости от индивидуальных особенностей работников. Так, например, в целом, работа из дома для одинокого человека – удобный формат, а для семейного с детьми – большая проблема. В новых реалиях вопрос баланса семья-работа стал весьма актуальным (Разумова, Алёшина, Серпухова, 2020).

Данные исследовательского проекта «Сознание перемен» говорят о том, что только 51% среди опрошенных (400 человек, работающее население городов-миллионников) хочет вернуться в офис²⁰. Согласно ВЦИОМу 42% работников хотели бы сохранить дистанционную занятость после пандемии²¹.

Каковы шансы на полный перевод большинства сотрудников (в том числе сотрудников службы персонала) на удаленный формат работы во многом зависит и от характеристик организации: сферы деятельности и размера; гибкости бизнес-процессов; уровня автоматизации и

¹⁹ Цифровая грамотность и удаленная работа в условиях пандемии. Совместный аналитический доклад ВЦИОМ и Social Business Group. Москва, 15.05.2020. [Электронный ресурс]. URL: <https://wciom.ru/analytical-reports/analiticheskii-doklad/czifrovaya-gramotnost-i-udalennaya-rabota-v-usloviyakh-pandemii> (дата обращения: 01.10.2020).

²⁰ Исследование. Удаленная работа как новая реальность // VC.RU [Электронный ресурс]. URL: <https://vc.ru/office/131448-issledovanie-udalennaya-rabota-kak-novaya-realnost> (дата обращения: 01.10.2020).

²¹ ВЦИОМ узнал, что 42% россиян хотят сохранить право работать на удаленке после пандемии // Интерфакс, 7 мая 2020 [Электронный ресурс]. URL: <https://www.interfax.ru/russia/707629> (дата обращения: 01.10.2020).

охвата информационными технологиями; среднего возраста и обучаемости (технической грамотности) персонала; семейного положения персонала и др.

В современных реалиях при необходимости работать в удаленном режиме для всех субъектов рынка труда возникли новые вызовы, часть из них при правильной организации вполне может стать стимулом к стремительному развитию. Для решения данных задач необходим конструктивный диалог, постоянный мониторинг, обмен опытом и изучение лучших практик, которые могут способствовать более эффективной адаптации к динамично меняющейся ситуации.

Список литературы

Вышеславова Т.Ф., Василенко Д.А. Режим удаленной работы. Теория и практика современной юриспруденции: Сб. статей Международной научно-практической конференции. Пенза, 2020. С. 93–95.

Лаюрова В.А. Удаленный режим работы – как способ минимизации негативных последствий распространения COVID-19 // Актуальные исследования. 2020. № 13 (16). С. 26–28.

Максимов М.И., Акгюн Э., Володин Ю.С. Управление дистанционным персоналом: возможности и основные проблемы // Экономика и управление: проблемы, решения. 2020. Т. 2. № 5 (101). С. 127–132.

Нагибина Н.И., Имамутдинова О.Р., Дятлова А.А. Удаленная работа: эволюция, анализ, перспективы // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2019. Т. 8. № 4. С. 50–59.

Разумова Т.О., Алёшина А.Б., Серпухова М.А. Баланс семья-работа в условиях изменений качества трудовой жизни // Уровень жизни населения регионов России. 2020. Т. 16. № 3. С. 24–37.

Шапиро С.А., Ярлыкова З.И. Практические аспекты управления персоналом в режиме удаленной работы // Управление развитием персонала. 2020. № 3. С. 194–203.

Цифровая грамотность и удаленная работа в условиях пандемии: Совместный аналитический доклад ВЦИОМ и Social Business Group. Москва. [Электронный ресурс]. URL: <https://wciom.ru/>. ПОВТОР (см. ниже)

«Билайн» откажется от аренды половины своих офисов по всей стране // Официальный сайт РосБизнесКонсалтинг (РБК) [Электронный ресурс]. URL: https://www.rbc.ru/technology_and_media/06/02/2017/589852439a79473d96ea0306 (дата обращения: 17.09.2020).

16 фактов об удалённой работе в 2020 году // vc.ru [Электронный ресурс]. URL: <https://vc.ru/hr/129692-16-faktov-ob-udalennoy-rabote-v-2020-godu> (дата обращения: 17.09.2020).

Безработица выросла вслед за пособием // Официальный сайт РосБизнесКонсалтинг [Электронный ресурс]. URL: <https://www.rbc.ru/newspaper/2020/05/29/5ecd298c9a79473f80719596> (дата обращения: 26.09.2020).

В зоне риска - дети и пожилые москвичи. О переходе на удалённую работу // Сайт Сергея Собянина [Электронный ресурс]. URL: <https://www.sobyanin.ru/v-zone-riska-i-o-perehode-na-udalyonnuyu-rabotu> (дата обращения: 02.10.2020).

ВЦИОМ узнал, что 42% россиян хотят сохранить право работать на удаленке после пандемии // Интерфакс, 7 мая 2020 [Электронный ресурс]. URL: <https://www.interfax.ru/russia/707629> (дата обращения: 01.10.2020).

Занятость и безработица в Российской Федерации в августе 2020 года (по итогам обследования рабочей силы). [Электронный ресурс]. URL: https://rosstat.gov.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d05/181.htm (дата обращения: 30.09.2020).

Исследование. Удаленная работа как новая реальность // VC.RU [Электронный ресурс]. URL: <https://vc.ru/office/131448-issledovanie-udalennaya-rabota-kak-novaya-realnost> (дата обращения: 01.10.2020).

Официальный сайт IBM [Электронный ресурс]. URL: <https://www.ibm.com/blogs/> (дата обращения: 17.09.2020).

Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстат) [Электронный ресурс]. URL: <https://www.gks.ru/>.

Сайт ТАСС [Электронный ресурс]. URL: <https://tass.ru/ekonomika/8478435> (дата обращения: 01.10.2020).

Так ли эффективна удаленная работа? Что говорят исследования и китайский опыт // Журнал «Управляем предприятием» [Электронный ресурс]. URL: <http://upr.ru/article/kontseptsii-i-metody-upravleniya/tak-li-effektivna-udalennaya-rabota.html> (дата обращения: 15.06.2020).

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ // Сайт Консультант-Плюс [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/adca37e8038a44ab5499c589bf6205dc6baf12d6 (дата обращения: 17.09.2020).

Удаленный режим работы в условиях пандемии COVID-19: руководство для работодателей // Портал ГАРАНТ.РУ, 4 сентября 2020 [Электронный ресурс]. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/74483214/#review> (дата обращения: 20.09.2020).

Уроки кризиса: все ли вернутся в офисы? // Сайт Kelly Services [Электронный ресурс]. URL: <https://www.kellyservices.ru/ru/about-company/workforce-trends1/office2020/> (дата обращения: 01.10.2020).

Цифровая грамотность и удаленная работа в условиях пандемии. Совместный аналитический доклад ВЦИОМ и Social Business Group. Москва, 15.05.2020. [Электронный ресурс]. URL: <https://wciom.ru/analytical-reports/analiticheskii-doklad/cifrovaya-gramotnost-i-udalennaya-rabota-v-usloviyakh-pandemii> (дата обращения: 01.10.2020).

A 2-Year Stanford Study Shows the Astonishing Productivity Boost of Working From Home // Inc. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.inc.com/scott-mautz/a-2-year-stanford-study-shows-astonishing-productivity-boost-of-working-from-home.html> (дата обращения: 15.06.2020).

IBM, a Pioneer of Remote Work, Calls Workers Back to the Office // The Wall Street Journal [Электронный ресурс]. URL: <https://www.wsj.com/articles/ibm-a-pioneer-of-remote-work-calls-workers-back-to-the-office-1495108802> (дата обращения: 17.09.2020).

We Work Remotely [Электронный ресурс]. URL: <https://weworkremotely.com> (дата обращения: 15.09.2020).

Working together when we're not together // The Keyword, Apr 4, 2019 [Электронный ресурс]. URL: <https://blog.google/inside-google/working-google/working-together-when-were-not-together/> (дата обращения: 17.09.2020).

OPPORTUNITIES AND RISKS OF FORCED REMOTE WORK

Anna B. Aleshina

Assistant

Lomonosov Moscow State University,

Faculty of Economics

(Moscow, Russia)

Abstract

In the current conditions of the coronavirus pandemic, the life of society, the functioning of the economy and, in particular, the labor market have changed dramatically. Along with the world labor market, the Russian market has faced new challenges, and timely and efficient response to the challenges will influence not only the success, but also the viability of many companies. The main challenge was the need to carry out work in a remote format. Some organizations that have already used distance employment have been able to adapt relatively easily to the new work format, while others are experiencing difficulties. As the number of incidence continues to grow, it becomes clear that remote work is gaining increasing popularity, which makes this topic especially interesting and relevant.

This article presents an analysis of various sources of information about the practices of remote work over the past few years, about the features of the forced remote format over the past few months. As the results, the main opportunities and restrictions for workers and employers were identified, as well as the main challenges for the community of human resources (HR) specialists.

Key words: distance employment, remote work, unemployment, labor market in a pandemic, opportunities and limitations, personnel management.

JEL codes: J 63, J 64, J 81, J 88.

References

Vysheslavova T.F., Vasilenko D.A. Rezhim udalennoy raboty. Teoriya i praktika sovremennoy yurisprudentsii: Sb. statey Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii. Penza, 2020. Pp. 93–95. (In Russian).

Layurova V.A. Udalennyy rezhim raboty – kak sposob minimizatsii negativnykh po-sledstviy rasprostraneniya COVID-19 // Aktual'nye issledovaniya. 2020. № 13 (16). Pp. 26–28. (In Russian).

Maksimov M.I., Akgyun E., Volodin Yu.S. Upravlenie distantsionnym personalom: vozmozhnosti i osnovnye problemy // Ekonomika i upravlenie: problemy, resheniya. 2020. T. 2. № 5 (101). Pp. 127–132. (In Russian).

Nagibina N.I., Imamutdinova O.R., Dyatlova A.A. Udalennaya rabota: evolyutsiya, analiz, perspektivy // Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii. 2019. Vol. 8. № 4. Pp. 50–59. (In Russian).

Razumova T.O., Aleshina A.B., Serpukhova M.A. Balans sem'ya-rabota v usloviyakh izmene-niy kachestva trudovoy zhizni // Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii. 2020. Vol. 16. № 3. Pp. 24–37. (In Russian).

Tsifrovaya gramotnost' i udalennaya rabota v usloviyakh pandemii: Sovmestnyy anali-ticheskiy doklad VTsIOM i Social Business Group. Moskva. [Online]. Available at: <https://wciom.ru/>.

«Bilayn» otkazhetsya ot arendy poloviny svoikh ofisov po vsej strane // Ofitsial'nyy sayt RosBiznesKonsalting (RBK) [Online]. Available at: https://www.rbc.ru/technology_and_media/06/02/2017/589852439a79473d96ea0306 (accessed: 17.09.2020).

16 faktov ob udalennomy rabote v 2020 godu // vc.ru [Online]. Available at: <https://vc.ru/hr/129692-16-faktov-ob-udalennomy-rabote-v-2020-godu> (accessed: 17.09.2020).

Bezrobotitsa vyrosla vsled za posobiem // Ofitsial'nyy sayt RosBiznesKonsalting [Online]. Available at: <https://www.rbc.ru/newspaper/2020/05/29/5ecd298c9a79473f80719596> (accessed: 26.09.2020).

V zone riska - deti i pozhilye moskvichi. O perekhode na udalennuyu rabotu // Sayt Sergeya Sobyatina. [Online]. Available at: <https://www.sobyatin.ru/v-zone-riska-i-o-perekhode-na-udalonnuyu-rabotu> (accessed: 02.10.2020).

VTsIOM uznal, chto 42% rossiyan khotyat sokhranit' pravo rabotat' na udalenneke posle pandemii // Interfaks, 7 maya2020 [Online]. Available at: <https://www.interfax.ru/russia/707629> (accessed: 01.10.2020).

Zanyatost' i bezrobotitsa v Rossiyskoy Federatsii v avguste 2020 goda (po itogam ob-sledovaniya rabochey sily). [Online]. Available at: https://rosstat.gov.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d05/181.htm (accessed: 30.09.2020).

Issledovanie. Udalennaya rabota kak novaya real'nost' // VC.RU [Online]. Available at: <https://vc.ru/office/131448-issledovanie-udalennaya-rabota-kak-novaya-realnost> (accessed: 01.10.2020).

Ofitsial'nyy sayt IBM [Online]. Available at: <https://www.ibm.com/blogs/> (accessed: 17.09.2020).

Ofitsial'nyy sayt Federal'noy sluzhby gosudarstvennoy statistiki (Rosstat) [Online]. Available at: <https://www.gks.ru/>.

Sayt VTsIOM [Online]. Available at: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=10280> (accessed: 01.10.2020).

Tak li effektivna udalennaya rabota? Chto govoryat issledovaniya i kitayskiy opyt // Zhurnal «Upravlyayem predpriyatiem» [Online]. Available at: <http://upr.ru/article/kontseptsii-i-metody-upravleniya/tak-li-effektivna-udalonnaia-rabota.html> (accessed: 15.06.2020).

Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federatsii ot 30.12.2001 N 197-FZ // Sayt Konsul'tant-Plyus [Online]. Available at: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/adca37e8038a44ab5499c589bf6205dce6af12d6 (accessed: 17.09.2020).

Udalennyy rezhim raboty v usloviyakh pandemii COVID-19: rukovodstvo dlya rabotoda-teley // Portal GARANT.RU, 4 sentyabrya 2020 [Online]. Available at: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/74483214/#review> (accessed: 20.09.2020).

Uroki krizisa: vse li vernutsya v ofisy? // Sayt Kelly Services [Online]. Available at: <https://www.kellyservices.ru/ru/about-company/workforce-trends1/office2020/> (accessed: 01.10.2020).

Tsifrovaya gramotnost' i udalennaya rabota v usloviyakh pandemii. Sovmestnyy anali-ticheskiy doklad VTsIOM i Social Business Group. Moskva, 15.05.2020. [Online]. Available at: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=10280> (accessed: 01.10.2020).

A 2-Year Stanford Study Shows the Astonishing Productivity Boost of Working From Home // Inc. [Online]. Available at: <https://www.inc.com/scott-mautz/a-2-year-stanford-study-shows-astonishing-productivity-boost-of-working-from-home.html> (accessed: 15.06.2020).

IBM, a Pioneer of Remote Work, Calls Workers Back to the Office // The Wall Street Journal [Online]. Available at: <https://www.wsj.com/articles/ibm-a-pioneer-of-remote-work-calls-workers-back-to-the-office-1495108802> (дата обращения: 17.09.2020).

We Work Remotely [Online]. Available at: <https://weworkremotely.com> (accessed: 15.09.2020).

Working together when we're not together // The Keyword, Apr 4, 2019 [Online]. Available at: <https://blog.google/inside-google/working-google/working-together-when-were-not-together/> (accessed: 17.09.2020).