

Секция «Управление персоналом в цифровом обществе»

**Негативные последствия дистанционной занятости для сотрудников
коммерческих организаций**

Научный руководитель – Зайцева Татьяна Вячеславовна

Янчук Ольга Юрьевна

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет
государственного управления, Кафедра управления персоналом, Москва, Россия

E-mail: yanchukolga01@mail.ru

Сфера информационных технологий с огромной скоростью набирает обороты и все глубже проникает во все аспекты общественной жизни. В первую очередь, речь идет о бизнес-процессах. Рынок инновационных технологий выдвигает все более высокие требования к организациям-лидерам и digital-инструменты становятся опорой крупных компаний всех отраслей. Трансформируется и рынок труда - развиваются инновационные формы занятости всех категорий персонала. Одной из ведущих инновационных форм занятости является дистанционная занятость [1]. «Дистанционная занятость — это такая форма занятости, при которой работодатель и сотрудник в процессе работы находятся на расстоянии друг от друга, передавая и получая техническое задание, результаты труда и оплату при помощи информационно-коммуникационных технологий (ИКТ)» [3]. Новизна и актуальность исследования дистанционных форм занятости состоят в том, что с каждым годом растет количество дистанционных сотрудников и возрастает необходимость разработки принципиально нового процесса подбора и адаптации с учетом специфики дистанционных форм занятости.

Особенно широкое распространение дистанционная занятость получила в 2020 году в период пандемии коронавируса, охватившей весь мир. Многие компании уже никогда не вернуться к привычному режиму работы в офисе. Все чаще в информационном пространстве появляются новости о переходе крупнейших международных и российских компаний на гибридный формат работы, который предполагает предоставление сотрудникам возможности работать как в офисе, так и удаленно. В качестве примеров можно привести Spotify, Twitter, Facebook, Microsoft, Unilever, Сбер, Тинькофф, Банк Хоум Кредит, Mail.ru Group и др. Использование дистанционной занятости и внедрение практики распределенных команд, состоящих из сотрудников, постоянно проживающих в разных регионах или даже странах, способствует расширению границ рынка труда и включению в полноценную трудовую деятельность особых категорий населения, которые не могут работать в офисе по стандартному графику. Речь идет, например, о женщинах, находящихся в декретном отпуске, тех, кто ухаживает за больными родственниками, студентах, которые хотели бы совмещать работу и учебу [5].

Несмотря на то, что дистанционная занятость - это современный и достаточно популярный вид занятости, не стоит его переоценивать. Основная проблема, перекликающаяся с актуальностью данной работы - это вопрос о том, преобладают ли позитивные последствия перехода на дистанционную работу над негативными и действительно ли это всеобщее благо.

Дистанционная работа имеет свои риски и последствия как для сотрудника, так и для работодателя. Именно негативным последствиям внедрения дистанционной работы в коммерческих организациях посвящена данная работа.

В качестве основных негативных последствий полностью дистанционной работы для сотрудников, можно выделить следующие: увеличение средней продолжительности рабочего дня, значительный рост интенсификации труда, эмоциональное выгорание, трудности

с карьерным продвижением у линейного персонала, снижение лояльности к компаниям-работодателям, ослабление чувства причастности к трудовому коллективу, частичная потеря навыков межличностной коммуникации, проблемы со здоровьем (развитие гиподинамии) и др. [2,4].

Цель данного исследования - сформулировать рекомендации в области управления персоналом для российских компаний, которые позволят предотвратить либо нивелировать основные негативные последствия дистанционной работы. Чтобы сформулировать рекомендации, автором были проанализированы наиболее актуальные консалтинговые исследования дистанционной занятости, а также был проведен кейсовый анализ, позволяющий на базе лучших практик крупнейших российских и международных компаний по внедрению дистанционной занятости выделить инструменты управления персоналом, которые наиболее эффективны при работе с дистанционными сотрудниками.

Источники и литература

- 1) Луданик М.В. Дистанционная занятость на российском рынке труда: формирование, развитие и механизмы регулирования: дис. . . канд. экон. наук. – Москва, 2006.
- 2) Руденко Г.Г., Долженкова Ю.В. Дистанционная занятость: современные тенденции трансформации // Социально-трудовые исследования. 2020. №. 41(4). С. 50-56.
- 3) Тонких Н. В., Камарова Т.А. Дистанционная занятость в социально-экономическом развитии региональных систем // Профессиональное образование и рынок труда. 2014. №. 8. С. 26–29.
- 4) Antal, 2020. Well-Being в новом мире удаленки. <https://antalrussia.ru/>
- 5) Mas A., Pallais A. Valuing Alternative Work Arrangements // American Economic Review. – 2017. – № 107 (12). – P. 3722-59.