

Дистанционная работа в России в период пандемии COVID-19

*Баргоякова И. И., кандидат социологических наук,
доцент, старший научный сотрудник, Центр развития
профессиональных квалификаций, ФГБУ «Всероссийский
научно-исследовательский институт труда»
Министерства труда и социальной защиты
Российской Федерации
Россия, Москва*

*Гончарова А. А., кандидат психологических наук,
старший научный сотрудник, Центр развития
профессиональных квалификаций, ФГБУ «Всероссийский
научно-исследовательский институт труда»
Министерства труда и социальной защиты
Российской Федерации
Россия, Москва*

*Новикова Т. Р., научный сотрудник, Центр методологии
бухгалтерского учета, ФГБУ «Научно-исследовательский
финансовый институт Министерства финансов
Российской Федерации»
Россия, Москва*

Аннотация

Пандемия существенно повлияла на изменение различных аспектов труда. С развитием дистанционной работы в России меняется характер взаимоотношений работников и работодателей. Вступивший в силу с 1 января 2021 года Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» позволяет своевременно разрешать возникающие противоречия между субъектами социально-трудовых отношений.

Статья является продолжением исследования этой проблемы [1; 2; 3], приводятся данные 2021 года и основное внимание сфокусировано на: особенностях взаимодействия дистанционных работников и работодателей в условиях пандемии; плюсах и минусах дистанционной работы для работников; востребованных интернет-профессиях; вакансиях по дистанционной работе; компетенциях для дистанционной работы; отечественном опыте регулирования дистанционной работы.

Ключевые слова: дистанционная (удаленная) работа, дистанционный работник, работодатель, востребованные интернет-профессии, пандемия, вакансии.

Annotation

The pandemic has significantly affected the change in various aspects of work. With the development of remote work in Russia, the nature of the relationship between employees and employers is changing. The Federal Law of December 8, 2020, which entered into force on January 1, 2021. No. 407-FZ "On Amendments to the Labor Code of the Russian Federation regarding the Regulation of remote (remote) work and Temporary Transfer of an Employee to remote (remote) Work on the Initiative of the Employer in exceptional cases" allows for timely resolution of emerging contradictions between subjects of social and labor relations.

The article is a continuation of the study of this problem, the data of 2021 are presented and the main attention in the article is focused on: the features of interaction between remote workers and employers in a pandemic; the pros and cons of remote work for employees; in-demand Internet professions; vacancies for remote work; competencies for remote work; domestic experience in regulating remote work.

Key words: remote (remote) work, remote worker, employer, demanded Internet professions, pandemic, job openings.

Результаты ряда опросов, исследований, публикаций, различные точки зрения на проблему дистанционной работы в период пандемии COVID-19 показали ее положительные и негативные аспекты, динамику изменения.

В феврале 2021 года ВЦИОМ представил данные очередного опроса об удаленной занятости, согласно которому отмечается, что $\frac{3}{4}$ россиян работают в офисе/на предприятии, лишь каждый десятый респондент (11%) занят удаленно и еще 12% - заняты частично из дома, частично работают в офисе¹. При этом только 4% имели опыт удаленной работы до пандемии и еще 6% комбинированной – частично удаленно, частично в офисе.

Вместе с тем, согласно официальным данным Минтруда России, численность работающих в дистанционном формате в марте 2021 года составила 3,5 млн. человек², в июне 2021 года – 3 млн. человек³, что в 2 раза меньше по сравнению с аналогичным периодом прошлого года.

Министр труда и социальной защиты Российской Федерации А.О. Котяков на Восточном экономическом форуме отметил следующее: «На сегодняшний день при восстановлении рынка труда, при снятии большинства ограничений удаленно и дистанционно продолжают трудиться 2,8-3 млн. чел.» (цитата по ТАСС). По его словам, до пандемии в России удаленно работало только около 30 тыс. человек, во время пандемии их число возросло до 5-6

¹ <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/udalennaja-rabota-po-russki-pljusy-i-minusy>

² <https://iz.ru/1141501/2021-03-24/v-mintrude-oglasili-kolichestvo-rabotaiushchikh-distantcionno-rossii>

³ <https://riafan.ru/1468115-mintrud-rf-sostavil-reiting-regionov-po-udalennomu-rezhimu-zanyatosti>

млн. Министр считает, что решение россиян продолжить работу удаленно после смягчения ограничений говорит о преимуществах такого формата⁴.

Согласно данным портала «удаленная занятость.рф», созданного при поддержке Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации и при участии консорциума российских компаний в рамках задачи по развитию цифровой грамотности населения федерального проекта «Кадры для цифровой экономики» национальной программы «Цифровая экономика РФ», 5 млн. чел. продолжают трудиться в дистанционном формате, 30% хотят чередовать удаленную и офисную работу после окончания пандемии. При этом рост вакансий с удаленной занятостью составляет 71%, из них 25% роста приходится на г. Москву⁵.

Запросы, связанные с поиском удаленной работы, явно относятся к трендовым с весны 2020 года. На примере запросов «удаленная работа» и «удаленка» в Яндексе четко прослеживаются максимумы, выпадающие на первую волну (март-апрель 2020 г.) и вторую волну (октябрь-ноябрь 2020 г.) пандемии. Интересен тот факт, что с начала 2021 года вновь наблюдается рост запросов. Число запросов в январе 2021 года больше числа запросов декабря 2020 года примерно на 20% и больше числа запросов лета 2020 года примерно на 45%. А год назад, в январе 2020 года, «удаленной работой» интересовались в 2 раза меньше, а «удаленкой» в 11 раз меньше [4].

По сведениям Jooble с начала 2021 года искали удаленную работу порядка 50 тысяч соискателей. Самыми активными оказались жители Карелии, Адыгеи, Ульяновской и Орловской областей.

Сотрудники, переведенные на дистанционную работу из-за пандемии COVID-19, сегодня есть в каждой четвертой компании, в декабре прошлого года такой формат практиковало вдвое большее число работодателей. В опросе сервиса по поиску высокооплачиваемой работы SuperJob 17–28 сентября 2021 года приняли участие представители 1000 компаний из всех округов страны. 24% менеджеров по персоналу сообщили, что в их компаниях есть персонал, работающий дистанционно из-за пандемии коронавируса. В декабре 2020 года подобная практика действовала в каждой второй компании (51%), в мае прошлого года – в 59% организаций. Чаще всего на «удаленку» переводят IT-специалистов (24% компаний, где действует дистанционный режим работы из-за пандемии), бухгалтеров (21%) и специалистов по продажам (18%). Весь офисный персонал перевели на дистанционную занятость 11% работодателей, кадровую службу – 10%. В 8% компаний в этом формате работают снабженцы. По 7% работодателей перевели в хоум-офис инженеров и логистов⁶.

⁴ Минтруд: около 3 млн. россиян продолжают работать удаленно. URL: https://www.kommersant.ru/doc/4967581?utm_source=y/xnews&utm_medium=deskto

⁵ <https://xn--b1abhljwatnyu.xn--p1ai/online>

⁶ Чаще всего на удаленке оставляют программистов, бухгалтеров и менеджеров по продажам. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/113085/chasche-vsego-na-udalenske-ostavlyayut->

Более конкретные примеры. Так, 2600 сотрудников банка «Открытие» в 2021 году переходят на постоянную дистанционную работу, причем на этот формат перейдет треть сотрудников штабных и линейных подразделений. Иными словами, удаленный режим получают те категории работников, функции которых не предполагают взаимодействие с клиентами в офисах банка и работу в платежных системах Банка России. Процесс перевода будет поэтапно идти в течение всего года⁷.

Эксперты компании МТС после анализа больших данных (big data) пришли к выводу, что из-за перехода на дистанционный формат жители столицы стали работать до десяти часов в день. Результаты исследования опубликованы на сайте AdIndex. Вместе с увеличением количества часов, проведенных за работой, продолжительность сна выросла почти на час – до семи часов 25 минут. В среднем люди стали раньше ложиться и вставать на 30 минут позже. Кроме того, по данным экспертов, на 30% сократилось количество увольнений по собственному желанию в сравнении с периодом до пандемии [5].

Более половины московских сотрудников, переведенных на дистанционную работу из-за пандемии коронавируса, хотели бы остаться на «удаленке» навсегда. В опросе сервиса по поиску высокооплачиваемой работы SuperJob, проведенном с 27 по 31 января 2021 года, приняли участие представители 500 московских компаний и 500 сотрудников, перешедших на удаленный формат работы во время пандемии COVID-19. По состоянию на конец января в каждой третьей столичной компании в этом формате трудится более 30% персонала, меньшее количество дистанционных сотрудников – в 46% организаций. В октябре 2020 г. более 30% персонала на удаленной работе было также в каждой третьей компании, меньшее число дистанционных работников – еще у 33% работодателей [6].

Проанализируем более подробно результаты опроса социологов СПбГУ, проведенного к V Санкт-Петербургскому международному форуму труда, который прошёл с 19 по 23 апреля 2021 года. Опрос жителей Санкт-Петербурга был проведен в конце января – начале февраля 2021 года. Всего опрошено 1210 человек, в том числе, работающих – 741. Среди опрошенных 56,2% – женщины, 43,8% – мужчины. 23% опрошенных относятся к возрастной группе от 18 до 29 лет; 17,9% – к группе 30–39; 16,8% – 40–49; 17,8% – 50–59; 24,5% – старше 60 лет⁸.

У большей части работающих петербуржцев в период пандемии не изменился режим работы: 55% сохранили её «очный» формат, а дистанционно трудились и продолжили трудиться чуть более 35% горожан. При этом 42% из

programmistov/?utm_source=rassylka-issledovaniya&utm_medium=email&utm_campaign=20210929-rassylka-issledovaniya-20134&utm_content=1645370-1000001-1

⁷ Банк «Открытие» отправит на постоянную удаленку почти 3 тыс. сотрудников. URL: <https://www.klerk.ru/buh/news/508235/>

⁸ Больше половины петербуржцев не сменили режим работы из-за пандемии. URL: <https://forum-truda.expoforum.ru/publications/17.03.21/6051d902e1c6a5f607769b10/?s=5a33d4be77342e946afe78d7>

них уже имели опыт удаленной работы ранее, а 57 % столкнулись с подобной практикой впервые.

Среди 70% респондентов, положительно оценивших опыт удаленной работы, более половины (около 55%) видят её преимущество в том, что не нужно тратить деньги на дорогу в офис. 35% опрошенных нравится, что на «удалёнке» можно совмещать рабочие и домашние дела. Треть респондентов отнесли к её преимуществам возможность планировать свой рабочий день самостоятельно, четверть – комфорт домашней обстановки. Каждый пятый респондент отметил, что дома работает продуктивнее: можно успеть сделать гораздо больше, чем в офисе, но в то же время каждый пятый участник опроса не увидел никаких преимуществ в удаленной работе.

Несмотря на то, что многие респонденты настроены положительно и довольны опытом удаленной работы, только треть респондентов готовы трудиться вне офиса на постоянной основе. Все остальные скептически относятся к подобным изменениям, а более трети «категорически не согласны» с такими перспективами.

Главным недостатком удаленной работы 40% участников опроса назвали невозможность выполнить всю работу дистанционно. Около 22% респондентов считают, что дома у них не получается работать продуктивно, им мешают хозяйственные дела. Примерно столько же подчеркнули, что их дискомфорт связан с отсутствием дома рабочего места, шумом и большим количеством отвлекающих факторов. Около 18,5% дистанционных работников недовольны нерегламентированным рабочим днем, они жалуются на ежедневную переработку по несколько часов. Из всех опрошенных лишь 17,5% совсем не видят недостатков в удаленной работе, а около 9% затруднились ответить, чем она хороша и плоха. Таким образом, почти три четверти опрошенных обнаружили недостатки в удаленной работе.

Как отмечают авторы этого исследования, сопоставляя данные о преимуществах и недостатках удаленной работы, можно сделать вывод, что работа дома для одной категории сотрудников связана, скорее, с преимуществами, а для другой с недостатками. Кому-то дома работать комфортнее, а кому-то нет. Это говорит о том, что переход на удаленную работу требует индивидуального подхода, и не только из-за специфики деятельности сотрудника, но и из-за его бытовых условий и личностных особенностей.

Согласно результатам опроса, 60% трудящихся петербуржцев столкнулись с проблемами при переходе на удаленный режим работы. Самой распространенной из них стал недостаток общения с коллегами для решения рабочих задач: об этом сообщили чуть менее 25% опрошенных. Более 21% респондентов заявили, что дома трудно работать, так как там много отвлекающих факторов. Почти 12% признались, что им потребовались дополнительные финансовые вложения на приобретение оборудования и оплату интернета для работы. Каждый десятый (10,7%) пожаловался на отсутствие удобного рабочего места дома, на более низкую скорость

домашнего интернета по сравнению с рабочим (10,4%). На отсутствие доступа к документам или системам, которые нужны для работы, посетовали 6,7% «удалёнщиков». Перебои в работе электросети и отсутствие навыков работы с новым программным обеспечением или мобильным приложением оказались проблемой менее чем для 5% респондентов.

По результатам опроса исследователи сделали вывод, что наиболее приемлемым режимом в обычной жизни для значительной части респондентов является работа в офисе, на своем рабочем месте в организации или работа в смешанном формате. Полностью удаленная работа приемлема в обычной жизни лишь для каждого восьмого работника. В то же время приблизительно треть респондентов готова работать удаленно на постоянной основе после окончания пандемии, если им такая возможность представится.

Кризис и переход на удаленную работу в связи с пандемией негативно повлияли на настроение и мотивацию сотрудников компаний. Так, исследование компании WeWork в сотрудничестве с brightspot strategy показало, что настроение работников, которые вернулись в офисы (при соблюдении некоторых условий), улучшилось у 54%⁹.

Упомянутый ранее сервис по поиску высокооплачиваемой работы SuperJob 1–3 марта 2021 года провел опрос, в котором приняли участие 1600 представителей экономически активного населения страны. 54% россиян ассоциируют период самоизоляции из-за пандемии коронавируса с негативными переживаниями. Каждый четвертый (25%) не испытывает никаких чувств. Лишь каждый шестой вспоминает это время с положительными эмоциями. Среди мужчин больше тех, кто оценивает время самоизоляции спокойно (28% против 22% среди представительниц слабого пола), а среди женщин больше тех, кто вспоминает этот период с негативом (58% против 51% среди мужчин). Негативные чувства, которые называли чаще всего, – ужас (8%), тревога и печаль (по 4%), гнев и сожаление (по 3%). Женщины особенно часто признавались, что вспоминают самоизоляцию с ужасом (14% против 4% среди мужчин). Среди немногочисленных позитивных эмоций россиян – ностальгия и воспоминания о внеплановом отдыхе (по 3%), а также предчувствие новых возможностей (2%)¹⁰.

Психологи, HRы и другие специалисты предлагают «советы по предотвращению выгорания на удаленке», говоря о необходимости четко нормировать рабочий день, уделять время отдыху, прогулкам и медитации, а также настоятельно рекомендуют руководителям уделять время для личного общения с подчиненными.

Лучшая терапия от профессионального выгорания – понимание важности work-life balance (жизненного баланса) со стороны топ-

⁹ Как пандемия убила вашу мотивацию. URL: <https://www.klerk.ru/blogs/uprav/509619/>

¹⁰ Самоизоляцию каждый второй вспоминает с негативом и лишь 3% – с ностальгией. URL: https://www.superjob.ru/research/articles/112718/samoizolyaciyu-kazhdyy-vtoroj-vspominaet-s-negativom-i-lish-3/?utm_source=rassylka-issledovaniya&utm_medium=email&utm_campaign=20210304-rassylka-issledovaniya-18556&utm_content=1645370-1000001-1

менеджмента. Нагрузка сотрудника вне зависимости от формата работы должна быть соразмерна, посильна и, что самое главное, интересна.

К примеру, в компании ITELON ответом на вызовы карантина стали: ежедневные 10-15 минутные летучки-болталки в ZOOM без повестки (обсуждение новостей, острых проблем, «штурм» вариантов решения рабочих задач в условиях карантина); еженедельные большие ZOOM-совещания с публикацией всей возможной статистической информации по работе компании в динамике; основное общение в чатах мессенджеров, минимум звонков, видеосвязь только при реальной необходимости, например, конференц-холле с клиентом; соблюдение рабочего графика для рабочих коммуникаций¹¹.

К некоторым выводам о противоречивости удаленного формата работы пришли ученые, эксперты различных стран. Согласно расчетам группы ученых из Университета Квебека в Монреале, Высшей школы экономики в Москве и Католического университета Лувена взаимосвязь между удаленной работой и ВВП имеет форму перевернутой буквы U – то есть до какого-то момента рост доли этого формата работы положительно влияет на экономику, а после этого увеличиваются негативные последствия.

К схожим выводам пришли и эксперты Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), которые уверены, что слишком много удаленной работы может снизить эффективность работников и долгосрочный рост производительности. Удаленная работа нарушает режим рабочего времени и приводит к тому, что «скрытая сверхурочная работа» становится нормой.

Исследование японского Научно-исследовательского института экономики, торговли и промышленности показало, что производительность переведенных на удаленку сотрудников составляла не более 60–70% от прежней. Ученые из Стенфордского университета подсчитали, что только половина опрошенных ими работников могла работать из дома с продуктивностью 80% и выше.

Упомянутая выше группа ученых из трех стран, в свою очередь, попыталась подсчитать эффективную долю удаленной работы. Согласно их оценке наилучшим соотношением является удаленная занятость в пределах 20–40%, или 1–2 рабочих дней при пятидневной рабочей неделе. С этим соглашаются представители РЭУ им. Г.В. Плеханова, считая, что производительность труда у работающих удаленно стабильна на краткосрочных периодах, а на длительных периодах эффективность падает¹².

Компания ONLY провела опрос, анализируя события, связанные с пандемией и бытовыми трудностями компаний при переходе в режим удаленной работы. В нем приняли участие более 300 СЮ, СЕО, СТО и других топ-менеджеров среднего и крупного бизнеса в Москве и Санкт-Петербурге.

¹¹ Басина Н. Я живу на работе! Рецепты терапии и профилактики выгорания «на удаленке». URL: <https://ibs.ru/media/media/ya-zhivu-na-rabote-retsepty-terapii-i-profilaktiki-vygoraniya-na-udalenne/>

¹² В мире назревает кризис удаленной занятости. URL: https://yandex.ru/turbo/ng.ru/s/economics/2021-03-25/4_8112_crisis.html

Затем к исследованию были подключены более 80 опытных HR-специалистов, чтобы понять процессы, проявившиеся с постепенным возвращением сотрудников компаний обратно в офис. При переходе на удаленную работу у компаний возникали четыре типа проблем: с коммуникацией (41%), эмоциональные (25%), организационные (21%) и технические (13%).

Респонденты отмечали, что без живого общения невозможно прочувствовать эмоции собеседника, сложнее установить, правильно ли он все понял, осознал ли свою задачу. Из-за этого люди увеличивают количество «подходов», то есть коммуникаций – созвонов, митингов в зуме, переписок в мессенджерах и социальных сетях – стало на порядок больше. Эмоциональные проблемы выражались в основном в нехватке эмоций (31%), недостатке неформального общения (23%), снижении мотивации (21%).

Организационные проблемы можно разделить на две части: самоорганизации (самодисциплины) и контроля. Один из минусов удаленной работы – отсутствие триггера «дом-работа-дом». Одни начинают работать сразу после того, как проснулись и работают больше. Это может привести к переутомлению и снижению продуктивности. Другие откладывают начало рабочего дня до обеда. Третьи не видят четкой границы во времени, когда нужно перестать обращаться к человеку по рабочим вопросам. Происходит рассинхронизация по времени [7].

Исследовательский центр портала Superjob.ru 5–10 августа 2021 года провел опрос 1600 представителей экономически активного населения из всех округов России, чья профессия предполагает возможность трудиться дистанционно. Россияне, заинтересованные в удаленке, в среднем готовы потерять десятую часть заработка ради работы на дому.

Каждый третий респондент считает, что работа на дому стоит того, чтобы согласиться на меньшую заработную плату: 17% опрошенных готовы получать на удаленке на 5% меньше, 9% готовы согласиться на 10%-ное снижение заработка. Тех, кто в принципе готов к денежным уступкам ради работы из дома, больше среди молодежи до 24 лет, а также респондентов с зарплатой менее 30 тыс. руб. (по 43%).

Ради работы рядом с домом готово поступиться частью заработка большее число россиян (48%). В среднем уступить в деньгах россияне готовы практически столько же, сколько и ради удаленной работы (9%) [8].

По сравнению с сотрудниками, которые ходят на работу, дистанционные работники на удаленке уделяют подработке больше времени и доход от дополнительной занятости составляет большую долю их бюджета. В очередном опросе сервиса по поиску высокооплачиваемой работы SuperJob, проведенном 10–26 августа 2021 года, приняли участие 2500 официально трудоустроенных экономически активных граждан из всех округов страны.

Почти каждый четвертый россиянин помимо основной работы имеет подработку (24%). 56% работают только в одном месте, но хотели бы найти дополнительный источник заработка.

Чаще остальных подрабатывают респонденты, чья основная работа предполагает постоянную «удаленку» – 41%. Среди тех, кто переведен на дистанционную работу в связи с пандемией коронавируса, дополнительный заработок имеют 39%. Среди тех, кто работает на территории работодателя, – почти в 2 раза меньше (22%).

Дистанционные сотрудники могут уделять подработке больше времени, чем те, кто ходит на работу. Так, среди работающих на территории работодателя более 10 часов в неделю уделяют подработке 37%, среди сотрудников, которые всегда работали на удаленке, – 39%, среди работников, переведенных на дистанционный режим в связи с пандемией, – 45%.

При этом 45% тех, для кого «удаленка» была нормой и до локдауна, сумели найти такую подработку, доход от которой составляет более 30% их бюджета. Примерно такой же баланс доходов от основной работы и подработки – у 29% работающих очно и 23% тех, кто переведен на удаленку в пандемию.

Летом россияне подрабатывают чаще, чем в зимой: 24% в августе и 17% в январе 2021 года. Как и в январе, у большинства россиян на подработку уходит до 10 часов в неделю (62% и 61% соответственно). При этом респонденты стали чаще говорить, что заработок от подработки не превышает 10% их общего дохода в месяц (34 и 27% соответственно)¹³.

Рассмотрим теперь сведения о вакансиях, связанных с дистанционной работой¹⁴.

Используя данные аналитической системы¹⁵, выделим следующее. Доля вакансий с дистанционной формой занятости¹⁶ в 1 полугодии 2021 года составила 4% от общего количества вакансий, при этом на протяжении всего периода преобладала тенденция их роста. На рис. 1 показана динамика вакансий с удаленным форматом работы в 1 полугодии 2021 года. Динамика

¹³ Удаленные сотрудники берут подработку почти в 2 раза чаще тех, кто работает на территории работодателя. URL: https://www.superjob.ru/research/articles/113032/udalennye-sotrudniki-berut-podrabotku-pochti-v-2-raza-chasche-teh/?utm_source=rassylka-issledovaniya&utm_medium=email&utm_campaign=20210830-rassylka-issledovaniya-19926&utm_content=1645370-1000001-1

¹⁴ Представленные сведения могут несколько отличаться, что объясняется различными аспектами рассмотрения и степенью проработки этого вопроса.

¹⁵ Программно-аппаратное решение по мониторингу публичного рынка вакансий и резюме создано специалистами ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России. Информационно-аналитическая система позволяет собирать и обрабатывать первичную информацию, размещенную на трех основных российских рекрутинговых онлайн-платформах, публикующих актуальные объявления о вакансиях в разных регионах Российской Федерации: «Trudvsem», «HeadHunter», «Superjob». Аналитический блок системы реализован на базе BI инструментов, подключенных к витринам данных на SQL сервере, формируемых программно-аппаратным комплексом по сбору, нормализации и категоризации, реализован с использованием высокоуровневого языка программирования Python и дополнительных технологических средств автоматизации. Программно-аппаратный комплекс содержит определенный набор правил, кодов и скриптов, применяемых к отдельно найденным вакансиям и резюме, который непрерывно расширяется и видоизменяется.

¹⁶ Данные сформированы с использованием разработанного ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России механизма дедубликации объявлений (поиск дублирующих объявлений в базе данных и их маркировка). Признаком дубликата считается совпадение по региону, дню публикации, названию и описанию вакансии, совпадение квалификационных требований и указанного места работы. Именно для анализа вакансий дистанционной формы занятости использование данного механизма является значимым и критичным, позволяет оценить реальный спрос на рынке труда.

вакансий с удаленной работой повторяет общий тренд вакансий в 2020–2021 гг. и обуславливается влиянием тех же факторов, что и остальных вакансий. В 2020 году наблюдалось затухание деловой активности в период самоизоляции, что безусловно отразилось на динамике вакансий в апреле-августе. В 2021 году наиболее весомый провал наблюдался в мае, что связано с очередным ожиданием карантина, а также длинными выходными в первой половине месяца. В целом более внушительный тренд роста вакансий с удаленной работой прослеживается в 1 полугодии 2021 года по сравнению с 2020 годом.

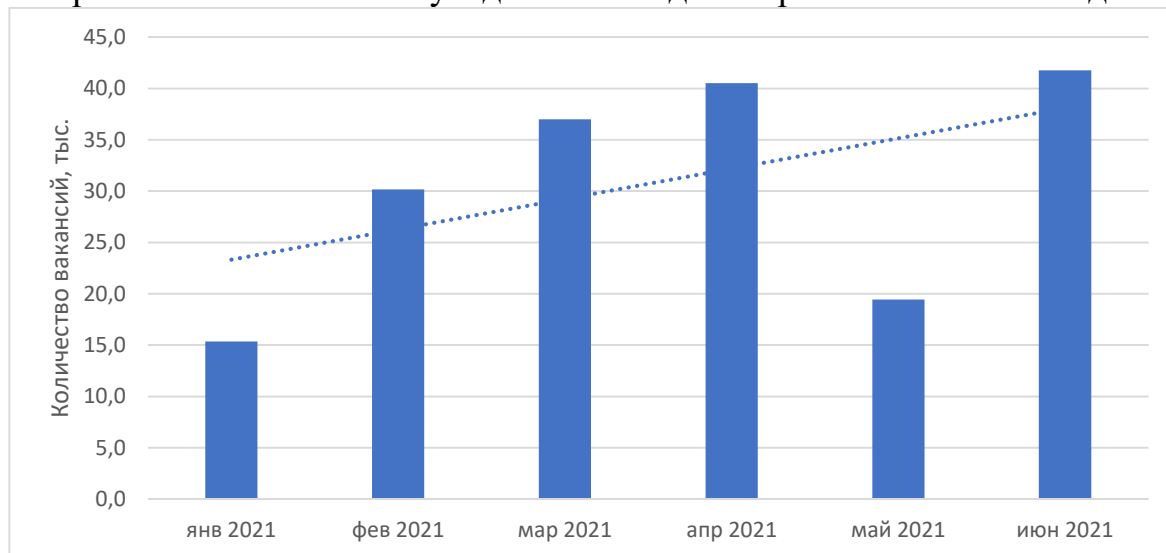


Рисунок 1 - Динамика количества вакансий с дистанционным форматом занятости в 1 полугодии 2021 года

На рис. 2 отображены профессиональные группы – лидеры по количеству вакансий с дистанционным форматом работы в 1 полугодии 2021 года.

Следует отметить, что состав групп за рассматриваемый период времени по сравнению с 2020 годом практически не изменился, за исключением последней, 10-й группы. В 2020 году в топ-10 наиболее распространенных групп вошли бухгалтеры, включая главных бухгалтеров, в 2021 году их потеснили на 10 строчке продавцы. Однозначно в числе лидеров и в 2020 году, и в 2021 году менеджеры по продажам и закупкам, специалисты в области IT – технологий, администраторы, специалисты в сфере образования, ухода за детьми.

Это связано с переходом сферы услуг, торговли в онлайн-режим, с ростом требований к информационной обеспеченности и безопасности в условиях пандемии и новых цифровых вызовов, организацией дистанционного обучения, в связи с чем большая популярность удаленного формата занятости наблюдается среди образовательных организаций и компаний, задействованных в разработке компьютерного программного обеспечения. Удаленно могут работать специалисты по сбыту, маркетологи, представители творческих и научных профессий – писатели, журналисты, лингвисты, авторы научных исследований и разработок. Электронные системы кадрового учета, возможность подписывать документы электронно-

цифровой подписью, переход на электронные больничные и трудовые книжки и прочие нововведения в области цифровизации экономики делают переход на удаленный формат работы для кадрового специалиста не только реальным, но и комфортным, что обуславливает востребованность данной профессиональной группы и ее вхождение в Топ-10 массовых вакансий с дистанционной занятостью в течение 2020–2021 гг.



Рисунок 2 - Топ-10 профессиональных групп по количеству вакансий с учетом дистанционной занятости за 1 полугодие 2021 г.

Что касается резюме, отражающих запрос соискателей на дистанционную работу, то в течение 2020–2021 гг. состав профессиональных групп был одинаков и по качественному содержанию практически соответствовал запросам работодателей. По некоторым позициям в 1 полугодии 2021 года произошли незначительные передвижки по сравнению с Топ-10 в 2020 году. Так, например, на 2 позиции поднялись в Топ-10 административные работники и специалисты по ИТ. Немного сдали свои позиции, переместившись на несколько позиций вниз, бухгалтеры и инженеры. В отличие от размещенных вакансий, наблюдается большой запрос на удаленную работу среди дизайнеров, художников, а также специалистов в области права.

Данные таблиц 1.1 и 1.2 подтверждают, что самая высокая вовлеченность сотрудников в удаленный формат работы характерна для г. Москвы и г. Санкт-Петербурга. Кроме них, на протяжении 2020 – 1 полугодия 2021 гг. в Топ-10 лидеров по количеству вакансий с дистанционным форматом работы вошли Краснодарский край, Республика Татарстан, Нижегородская, Ростовская, Самарская, Воронежская, Свердловская и Новосибирская области. Вместе с тем следует подчеркнуть наличие значительного отрыва г. Москвы и г. Санкт-Петербурга от остальных регионов Топ-10. Так, в 2020 году вакансий с удаленной работой было в 6 раз больше в г. Москве по сравнению с Краснодарским краем, с остальными регионами (кроме г. Санкт-Петербург) разрыв составлял еще более значимую величину (до 11 раз). Примерно такая же ситуация сохраняется и в первом полугодии 2021 года.

Также следует отметить, что доля вакансий с дистанционным форматом занятости в 2020 году была ниже, чем в 1 полугодии 2021 года, при этом среди Топ-10 в 2020 году она составляла 1,6–2,3% от общего количества вакансий, в 2021 году - 4-5,6% соответственно. С одной стороны, карантинные ограничения способствовали быстрой адаптации работодателей к условиям удаленки и ее востребованности в ближайшей перспективе, с другой - в силу ряда объективных причин возрос спрос на удаленку со стороны соискателей.

По размерам предлагаемых работодателями заработных плат в вакансиях, связанных с удаленной работой, как в 2020 году, так и в 2021 году лидерами также являются г. Москва и г. Санкт-Петербург, диапазон медианных заработных плат здесь составляет 40–80 тыс. рублей в 2020 году, 45-90 тыс. рублей в 1 полугодии 2021 года. Наименьший уровень зарплат для вакансий с удаленкой наблюдается в Самарской, Воронежской и Ростовской областях (30–50 тыс. рублей в 2020 году, 33–50 тыс. рублей в 1 полугодии 2021 года).

Таблица 1.1 - Топ-10 субъектов РФ по количеству вакансий с дистанционным форматом занятости по итогам 2020 г.

Субъект РФ	Всего вакансий, тыс.	Доля вакансий с дистанционной занятостью (%)	Медиана ЗП (от), руб.	Медиана ЗП (до), руб.
Город Москва	30,21	2,3%	50 000,00	80 000,00
Город Санкт-Петербург	10,63	1,9%	40 000,00	80 000,00
Краснодарский край	4,94	1,6%	30 000,00	50 000,00
Республика Татарстан	4,48	1,9%	35 000,00	50 000,00
Свердловская область	4,42	1,7%	35 000,00	50 000,00
Нижегородская область	4,17	2,1%	35 000,00	50 000,00
Ростовская область	3,83	2,1%	30 000,00	50 000,00
Новосибирская область	3,81	2,0%	40 000,00	67 000,00
Самарская область	3,66	2,1%	30 000,00	50 000,00
Воронежская область	2,84	2,2%	30 000,00	50 000,00

Таблица 1.2 - Топ-10 субъектов РФ по количеству вакансий с дистанционным форматом занятости за 1 полугодие 2021 г.

Субъект РФ	Всего вакансий, тыс.	Доля вакансий с дистанционной занятостью (%)	Медиана ЗП (от), руб.	Медиана ЗП (до), руб.
Город Москва	45,1	5,6%	50 000,00	90 000,00
Город Санкт-Петербург	16,5	4,7%	45 000,00	80 000,00
Краснодарский край	6,7	3,7%	35 000,00	51 000,00
Республика Татарстан	6,5	4,7%	36 000,00	55 000,00
Свердловская область	6,0	4,0%	40 000,00	60 000,00
Нижегородская область	5,7	4,7%	36 000,00	51 000,00

Новосибирская область	5,4	4,8%	40 000,00	70 000,00
Самарская область	4,9	4,6%	33 000,00	50 000,00
Ростовская область	4,9	4,4%	35 000,00	50 000,00
Воронежская область	3,8	5,3%	35 000,00	50 000,00

Исходя из других проанализированных материалов, отметим, что на сайте ru.jooble.org с начала 2021 года размещено более 65 тысяч вакансий с возможностью удаленной работы. Для сравнения до весны 2020 года число подобных вакансий составляло не более 5 тысяч в месяц. Специалисты проанализировали данные на популярных сервисах поиска работы – HH, Авито, Яндекс.Работа, Indeed, Trudvsem – и подсчитали, что с начала 2021 года работодатели разместили более 74 тысяч вакансий с удаленной занятостью.

Больше всего предложений по удаленной работе размещено для: копирайтеров; администраторов соц.сетей; таргетологов; менеджеров по продажам; операторов колл-центров; репетиторов и учителей; контент-создателей (журналисты, фото- и видеоредакторы). Популярной становится вакансия авитолога (специалиста по изучению трендов продаж на Авито и прогнозированию спроса на товары).

Число вакансий в целом (не только на удаленную работу) растет: в январе 2021 года на Jooble было размещено чуть более 1.5 млн. вакансий, весной 2020 года размещалось около 1 млн. вакансий в месяц. Рост составил 50%.

На январь 2021 г. на hh.ru было открыто порядка 25 тыс. вакансий с удалённым форматом работы. Больше всего таких вакансий опубликовано в Москве, Санкт-Петербурге, Краснодарском крае и Татарстане.

В топ-10 профессиональных областей по числу вакансий с постоянной удалённой работой вошли IT, телеком, продажи, административный персонал, маркетинг, консультирование, наука и образование, искусство и медиа, банки, менеджмент и удалённая работа для студентов.

Меньше всего «дистанционных вакансий» на госслужбе, в сфере добычи сырья и других отраслях промышленности¹⁷.

В целом, по информации генерального директора «ВНИИ труда» Минтруда России Д.Н. Платыгина, во время пандемии COVID-19 работодатели стали искать сотрудников на удаленную работу в три раза чаще, чем до этого. Удельный вес объявлений, в которых содержатся указания на дистанционную занятость, не такой большой, но если сравнивать первый квартал 2021 года с первым кварталом 2020 года, то это трехкратный рост. Число дистанционно работающих в стране, по его мнению, будет только увеличиваться, а тренд на такую работу продолжат поддерживать¹⁸.

¹⁷ Назад не вернуться. Эксперты рассказали, как удаленная работа изменила рынок труда и чего нам ждать в 2021 году. URL: <https://life.ru/p/1363099>

¹⁸ Алимов М. Дистанционная занятость в России из-за пандемии коронавируса выросла в три раза. URL: https://vm.ru/news/911388-distancionnaya-zanyatost-v-rossii-iz-za-pandemii-vyroslo-v-tri-raza?utm_source=yxnews&utm_medium=desktop

Рассмотрим теперь вопрос о современных востребованных в период пандемии профессиях, в том числе интернет-профессиях.

Исследование, проведенное ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России в 2020 г., было нацелено на определение направлений актуализации списка топ-50 востребованных на рынке труда профессий, требующих среднего профессионального образования [9].

Исследования Авито.Работа показали, что на сегодняшний день можно выделить топ-50+ самых востребованных интернет-профессий. Перечислим ряд из них: интернет-маркетолог; SMM-специалист; копирайтер; веб-дизайнер; data scientist; контекстолог; контент-менеджер; веб-аналитик; менеджер интернет-проектов; performance-маркетолог; UX/UI-дизайнер; графический дизайнер; дизайнер интерьеров; веб-разработчик; разработчик игр; гейм-дизайнер; мобильный разработчик; специалист в области искусственного интеллекта; инфо продюсер; email-маркетолог; трейдер; менеджер по продажам; PR-менеджер; верстальщик сайтов; flash-программист; онлайн-консультант; оператор колл-центра и др. [10].

По мнению экспертов и после пандемии будут востребованы такие профессии, как:

- антикризисные менеджеры, способные вывести предприятия из кризиса;
- эксперты по HR-трансформации, которые смогут планировать смену и обучение персонала, составлять организационные схемы и принимать решения о необходимости новых IT-продуктов;
- специалисты по цифровой трансформации, помогающие руководителям компаний перевести часть бизнеса в виртуальную среду;
- эксперты по Big Data, работающие с огромными массивами данных [см. 11; 12];
- дизайнеры цифровых продуктов, умеющие сочетать инженерный и творческий подход;
- организаторы VR-трансляций, которые смогут использовать трехмерные технологии и дополненную реальность для организации трансляций концертов и спектаклей, для перевода шоу-бизнеса в цифровую форму;
- персональные IT-консультанты, способные помочь освоиться в новой среде людям, далеким от компьютеризации;
- операторы call-центров и онлайн менеджеры или агенты, способные наладить взаимодействие между клиентами и производителями товаров и услуг (онлайн агенты в сфере страхования, телефонные и онлайн менеджеры в области любых продаж);
- помощники по уходу за пожилыми людьми, здоровье которых может ухудшиться после пандемии (няни, сиделки, помощники по дому);
- аналитики интернета вещей, соединяющего в единую сеть различные устройства, например в систему умного дома или комплекс отслеживания хода полевых работ.

Будущее развитие рынка труда непосредственно связано с владением навыков в робототехнике и умением управлять электронными помощниками. В ближайшие 2-3 года число мест, связанных с робототехникой, достигнет десятков тысяч. Прогнозируется появление новой профессии – «адвокат по робоэтике»¹⁹.

Как отмечают исследователи, можно предположить, что пандемия COVID-19 способствует активному применению технологий в разных сферах и прежде всего информационно-коммуникационных технологий, становится стимулом для их развития и перехода к реальной цифровой экономике. Пандемия дает толчок к цифровизации бизнеса, а самоизоляция стимулирует переход на удаленный формат работы [13]. Таким образом, вирус COVID-19 внёс свои коррективы и сделал тренд удалённой работы ещё более актуальным.

Аналитики указывают также на ряд личностных качеств работника, которые понадобятся, чтобы найти свое место на рынке труда: системное мышление; экологическая грамотность; навыки программирования и умения работать с искусственным интеллектом; способность организовывать коммуникации между отраслями и предприятиями; умение общаться с клиентами; способность работать в сложных условиях неопределенности; умение руководить; мультикультурная толерантность. Большим плюсом является владение иностранными языками на уровне выше среднего.

При этом современный цифровой мир требует набора компетенций, из которых формируется гибкий образ мышления, а его отражением является корпоративная культура в организации. Корпоративная культура в организациях разная, а следовательно, и набор компетенций должен различаться.

Учитывая переход на удалённый формат работы, любой рекрутер будет обращать внимание на расширенные или дополнительные качества кандидатов. Так, письменные коммуникации и донесение своих мыслей, способность убеждать в Telegram или Facebook важны для удалённой работы. Во-вторых, при удалённом найме целесообразно проверить такую компетенцию, как ясная коммуникация и смелость для того, чтобы заявлять свою позицию. На третье место ставится та же командность с небольшим акцентом на самоорганизацию и внутренний тайм-менеджмент. Они позволяют, начиная с себя, выстраивать уважение к другим [14].

По данным опроса HubSpot, для 29% удаленных сотрудников отсутствие социальных связей и общение с коллегами – две самые большие проблемы, с которыми они сталкиваются, работая дистанционно. Если команда не может находиться в одном пространстве, коммуникации должны стать более продуманными. Называют 5 основных признаков того, что коммуникации в команде неэффективны: 1) команда очень часто встречается; 2) участники

¹⁹ 10 профессий, которые будут востребованы после пандемии. URL: <https://calmins.com/10-professij-kotorye-budut-vostrebovany-posle-pandemii/>

команды не следят за языком тела; 3) многие участники команды молчат во время онлайн-встреч; 4) участники команды не взаимодействуют друг с другом; 5) отсутствует общение в течение дня [15].

В рамках исполнения Постановления Госдумы РФ от 26.11.2020 г. № 9238-7 ГД Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений разработаны Рекомендации по организации дистанционной работы, которые были одобрены на совещании заместителей координаторов сторон, представляющих общероссийские объединения профсоюзов, работодателей и Правительства РФ. Согласно Рекомендациям, организацию удаленного рабочего процесса (кроме дистанционной деятельности в отдельных ситуациях) рекомендовано осуществлять, учитывая специфику рабочих задач сотрудников, посредством отражения в локальных нормативных правовых актах, в коллективных и трудовых договорах ряда важных норм, таких, например, как:

- правила взаимоотношений персонала и работодателя, включая порядок дистанционной реализации трудовых обязанностей, передачу итогов и отчетов о проделанной работе по запросам руководства, периоды подтверждения получения электронных актов от сторон;

- режим рабочего времени и периода отдыха удаленного сотрудника;

- условия и порядок вызова работодателем такого сотрудника на стандартное рабочее место или его выхода на работу по личной инициативе (исключение – удаленная деятельность согласно ст. 312.9. ТК РФ);

- правила предоставления ежегодного оплачиваемого и иных отпусков лицам, работающим удаленно на постоянной основе;

- обеспечение персонала антивирусным, иным защитным и прочим ПО, аппаратурой, инвентарем, необходимым для выполнения их трудовых обязанностей;

- распространение дополнительных гарантий, предусмотренных коллективным договором и (или) локальным НПА предприятия, на удаленных сотрудников, с учетом специфики их деятельности и других норм, связанных с организацией удаленной работы²⁰.

В заключение приведем ряд выводов.

Дистанционный формат работы находится в числе основных трендов в сфере занятости и трудоустройства. В настоящее время предложение дистанционной работы превышает спрос такого вида занятости, т.е. работодатели научились гибко реагировать на соответствующие внешние факторы, в частности, пандемию COVID-19.

Сегодня важно изменить тренд профессионального выгорания дистанционных работников и повысить их стрессоустойчивость, а также цифровую грамотность, создать условия развития у них необходимых компетенций.

²⁰ В России появились рекомендации по организации дистанционной работы. URL: <https://ohranatruda.ru/news/896/590606/>.

Необходимо своевременно и оперативно корректировать российское законодательство с учетом возникающих противоречий между дистанционными работниками и работодателями.

В целом, дистанционная работа как форма занятости достаточно перспективна и ее различные аспекты требуют дальнейшего изучения.

Список литературы

1. Зайцева О.М., Прянишникова О.Д., Новикова Т.Р. Дистанционная форма занятости и возможность её учета в профессиональных стандартах // Актуальные вопросы современной экономики, 2020, № 7. С. 46-57. URL: <http://xn--80ae9b7b.xn--p1ai/Editions>
2. Волошина И.А., Баргоякова И.И., Новикова Т.Р. Актуальные вопросы дистанционной работы // Актуальные вопросы современной экономики, 2021, №2. С. 72-88. URL: <http://www.xn--80ae9b7b.xn--p1ai/Editions>
3. Волошина И.А., Зайцева О.М., Новиков П.Н., Перова И.Т., Прянишникова О.Д. Термины и понятия профессионально-квалификационной сферы: словарно-справочное пособие. – М.: Издательство «Перо», 2021. – 52 с.
4. Агутин С. Удаленная работа в 2021 году: как обстоят дела? URL: <https://ivbg.ru/8169199-udalonnaya-rabota-v-2021-godu.html>.
5. Рабочий день москвичей увеличился до 10 часов из-за перехода на удаленку. URL: <https://www.rbc.ru/rbcfreenews/5fe522199a7947a52c8e3efb?>
6. Москвичи не хотят возвращаться в офисы. URL: https://www.superjob.ru/research/articles/112667/moskvichi-ne-hotyat-vozvrashchatsya-v-ofisy/?utm_source=rassylka-issledovaniya&utm_medium=email&utm_campaign=20210202-rassylka-issledovaniya-18237&utm_content=1645370-1000004-1.
7. Жизнь до и после: чему пандемия научила компании. URL: [https://www.executive.ru/career/hr-indicators/1993949-zhizn-do-i-posle-chemu-pandemiya-nauchila-kompanii?utm_campaign=3095&utm_medium=menedzhment&utm_source=e mail](https://www.executive.ru/career/hr-indicators/1993949-zhizn-do-i-posle-chemu-pandemiya-nauchila-kompanii?utm_campaign=3095&utm_medium=menedzhment&utm_source=email).
8. Россияне готовы получать на 10% меньше ради работы удаленно. URL: https://www.superjob.ru/research/articles/112995/rossiyane-gotovy-poluchat-na-10/?utm_source=rassylka-issledovaniya&utm_medium=email&utm_campaign=20210812-rassylka-issledovaniya-19770&utm_content=1645370-1000001-1.
9. Волошина И.А., Савина Н.М., Козлова Л.В. Топ-50 востребованных на рынке труда профессий, требующих среднего профессионального образования: опыт применения и подходы к актуализации. Федерализм. 2020;(4):189-199.
10. Интернет-профессии: ТОП-50+ самых востребованных направлений для удаленной работы из дома. URL: <https://iprodivinem.ru/udalenka/internet-professii/spisok-vseh-samyh-vostrebovannyh.html>.
11. Мурычев А.В., Новиков П.Н., Нурмухаметов Р.К. Профессиональные

стандарты деятельности специалистов финансового рынка в контексте развития цифровой экономики // Научно-исследовательский финансовый институт. Финансовый журнал. 2018. №2.

12. Моисеев А.В., Маштакеева Д.К., Новиков П.Н. Формирование и развитие системы профессиональных квалификаций финансового рынка // Научно-исследовательский финансовый институт. Финансовый журнал. 2016. № 2.
13. Россия и мир во время и после пандемии COVID-19: вызовы и возможности: Коллективная монография/ Под ред. д.э.н., проф. Е.С. Вылковой – СПб: Издательско-полиграфическая ассоциация высших учебных заведений. 2020.
14. Как поменялись компетенции для удалённой работы в кризис. URL: <https://news.ru/society/kakovy-neobhodimye-kompetencii-dlya-udalennoj-raboty/>.
15. 14 признаков, что в вашей команде проблемы с коммуникациями. URL: https://www.e-xecutive.ru/career/hr-management/1993820-14-priznakov-cto-v-vashei-komande-problemy-s-kommunikatsiyami?utm_campaign=3007&utm_medium=menedzhment&utm_source=email.