

Научная статья

УДК: 331.522

JEL J01, J21, J24

DOI 10.25205/2542-0429-2022-22-2-142-151

Удаленная работа в современных реалиях российского рынка труда: анализ мнений молодых высококвалифицированных специалистов

Анна Александровна Симонова¹

Виктор Викторович Пить²

Научно-технический центр «Перспектива»
Тюмень, Россия

¹cfi-soc@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0001-6584-7008>

²<https://orcid.org/0000-0002-0639-0447>

Аннотация

В статье рассматриваются вопросы удаленной занятости среди молодых специалистов, имеющих высшее образование. Рассматривается новизна рассмотрения удаленных форматов работы непосредственно для молодых специалистов. Представлены результаты проведенных глубинных интервью с работающей молодежью. Изучаются вопросы наличия у молодых специалистов опыта удаленной работы, трудностей, с которыми сталкивается молодежь при удаленном формате занятости, востребованность у молодых специалистов удаленной работы, плюсы и минусы удаленной работы для молодежи, тенденции современного рынка труда, влияние пандемии Covid-19 на рынок труда. На основе проведенных глубинных интервью предпринята попытка выявить наиболее актуальные тенденции на рынке труда в сфере занятости молодежи, проведен анализ опыта удаленной работы, оценка проблем, с которыми сталкиваются молодые специалисты при удаленной занятости, анализ предпочтений в формате занятости, анализ особенностей процесса адаптации к удаленной работе, анализ влияния пандемии коронавируса на установки молодых специалистов. В статье отмечается, что каждый третий молодой специалист в настоящее время работает удаленно. При этом уровень удовлетворенности удаленным форматом занятости среди специалистов достаточно высокий. Дополнительно рассматривается готовность молодых специалистов к удаленной работе.

Ключевые слова

удаленная работа, дистанционная работа, молодые специалисты, организация труда, высококвалифицированные специалисты, тенденции рынка труда, изменения рынка труда, российская экономика

Источник финансирования:

Исследование было выполнено при финансовой поддержке РФФИ и Тюменской области в рамках научного проекта № 20-410-720004.

© Симонова А. А., Пить В. В., 2022

Для цитирования:

Симонова А. А., Пить В. В. Удаленная работа в современных реалиях российского рынка труда: анализ мнений молодых высококвалифицированных специалистов // Мир экономики и управления. 2022. Т. 22, № 2. С. 142–150. DOI 10.25205/2542-0429-2022-22-2-142-151

Remote Work in the Modern Reality of the Russian Labor Market: An Analysis of the Opinions of Young Highly Qualified Specialists

Anna A. Simonova¹, Victor V. Pit²

Scientific and Technical Center “Perspektiva”
Tyumen, Russian Federation

¹cfi-soc@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0001-6584-7008>

²<https://orcid.org/0000-0002-0639-0447>

Abstract

The article deals with the issues of remote employment among young professionals with higher education. The novelty of considering remote work formats directly for young professionals is considered. The results of in-depth interviews with working youth are presented. The issues of whether young professionals have experience of remote work, the difficulties faced by young people in the remote employment format, the demand for young professionals from remote work, the pros and cons of remote work for young people, trends in the modern labor market, the impact of the Covid-19 pandemic on the labor market are being studied. Based on the conducted in-depth interviews, an attempt was made to identify the most relevant trends in the labor market in the field of youth employment, an analysis of the experience of remote work was carried out, an assessment of the problems that young specialists face in remote employment, an analysis of preferences in the employment format, an analysis of the features of the process of adaptation to remote work, an analysis of the impact of the coronavirus pandemic on the attitudes of young professionals. The article notes that one in three young professionals currently work remotely. At the same time, the level of satisfaction with the remote employment format among specialists is quite high. Additionally, the readiness of young professionals for remote work is considered.

Keywords

remote work, remote work, young professionals, labor organization, highly qualified specialists, labor market trends, labor market changes, Russian economy

Funding

The study was carried out with the financial support of the Russian Foundation for Basic Research and the Tyumen region within the framework of the scientific project No. 20-410-720004.

For citation:

Simonova A. A., Pit V. V. Remote Work in the Modern Reality of the Russian Labor Market: An Analysis of the Opinions of Young Highly Qualified Specialists // *World of Economics and Management*, 2022, vol. 22, no. 2, pp. 142–150. (In Russ.) DOI 10.25205/2542-0429-2022-22-2-142-151

В современном быстроменяющемся мире особенно важными остаются вопросы занятости, развития рынка труда. За последние два года удаленный формат работы стал активно набирать популярность среди населения Российской Федерации. Во многом данному процессу способствовала пандемия COVID-19, которая значительно поменяла специфику деятельности в разных отраслях, в том числе на рынке труда. И хотя данные процессы и трансформации пока далеки от своего завершения, уже отмечаются значительные изменения и определенные тенденции

на рынке труда. Несмотря на то, что пандемию коронавируса многие специалисты считают негативным фактором, губительно повлиявшим на государственную и международную экономику, на сферу труда, она, очевидно, дала значительный толчок для развития новых форматов трудовых отношений. В частности – удаленной занятости.

Многие работодатели и специалисты именно во время пандемии увидели в формате удаленной занятости не только трудности и препятствия, но и новые возможности. Для сотрудников это более эффективное планирование рабочего и личного времени, экономия времени на проезд к месту работы и обратно, работа в более комфортных, домашних условиях, возможность трудоустройства в другом регионе. Для работодателя это снижение арендных затрат, затрат на обслуживание офиса, возможность нанять высококвалифицированных профессионалов в других регионах.

Статья 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации определяет дистанционную (удаленную) работу как выполнение определенной трудовым 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, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования [2].

При этом современная экономика, с учетом кризиса во время пандемии коронавируса, характеризуется тем, что важными составляющими ее развития становится определенная гибкость системы, глобализация, новые требования к компетенциям сотрудников (мобильность, скорость выполнения задач, цифровая грамотность, самоорганизованность, владение современными инструментами интернет-коммуникаций, высокая квалификация и т. д.) [1]. Зачастую данные компетенции присущи современной молодежи. Очевидно, что с этой точки зрения трудовой ресурс в лице молодых специалистов, с умением быстро адаптироваться под новые условия, быстро освоить новые знания, овладеть новыми технологиями, быстро реагировать на изменения экономической среды, становится одним из главных стимулов экономики. В свете активного развития удаленных форматов занятости и активного процесса цифровизации, развития IT технологий, перспективным видится процесс встраивания в новые реалии молодых высококвалифицированных специалистов.

Среди российских авторов вопросы формирования и развития трудовой занятости молодежи, тему эффективного трудоустройства, трудовой мобильности, рассматривали в своих работах Г. Н. Бояркин, М. А. Гильтман, В. А. Гневашева, Е. Д. Катульский, О. А. Колесникова, Е. В. Михалкина, Т. О. Разумова, М. В. Сиимонова, И. В. Цыганкова.

В числе зарубежных ученых, которые работали над вопросами конъюнктуры молодежного рынка труда, проблем функционирования и регулирования молодежного рынка труда, можно отметить П. А. Даймонда, Р. Б. Фримена, Дж. Л. Ме-

доффа, Э. Гинзберга, Р. Брисбуа, К.А. Писсаридеса, Р. Сондерса, В. Франца, И. Инкманна.

Несмотря на значительное число научных работ, исследований, которые в той или иной степени затрагивают тему проблем формирования и регулирования спроса и предложения молодежного рынка труда, трудовых установок молодежи, тема, касающаяся вопросов удаленных форматов занятости и предпочтений в данной сфере молодых специалистов с высшим образованием, рассмотрена недостаточно полно. Во многом в виду новизны темы удаленных форматов работы в современных экономических реалиях, занятости и предпочтений в данной сфере молодых специалистов с высшим образованием. Поэтому видится особенно важным подробное изучение данной темы в современной России. Значимым кажется создать не только теоретическую, но и качественную эмпирическую базу исследований, посвященных удаленной работе молодых специалистов.

С целью изучения тенденций на рынке труда в сфере занятости молодежи было проведено 20 глубинных интервью с молодыми специалистами, имеющими высшее образование, до 29 лет, постоянно проживающими в Тюменской области. Исследование было выполнено при финансовой поддержке РФФИ и Тюменской области в рамках научного проекта № 20-410-720004. В качестве исследовательских задач выступали: анализ опыта удаленной работы; оценка проблем, с которыми сталкиваются молодые специалисты при удаленной занятости; изучение предпочтений в формате занятости; анализ особенностей процесса адаптации к удаленной работе; анализ влияния пандемии коронавируса на установки молодых специалистов в сфере трудовой занятости. Используемый метод отбора респондентов – «снежный ком».

Проведенные интервью показали, что каждый третий молодой специалист в настоящее время работает удаленно. При этом на наличие опыта работы удаленно во время пандемии коронавируса указывают практически все опрошенные. В большинстве случаев на дистанционный формат работы респондентов переводили временно, из офиса. Четверть опрошенных отметили, что работали во время пандемии удаленно в формате самозанятости или фриланса.

Выявлено, что уровень удовлетворенности условиями удаленной занятости во время пандемии коронавируса среди молодых специалистов весьма высокий. Средняя оценка удовлетворенности, по 5-балльной шкале, составила 4,1. Те респонденты, которые оценивали условия удаленной занятости как средние и низкие, зачастую отмечали, что недовольны условиями, так как у них были перебои с интернет-соединением, слабые компьютеры, и им не помогали с организацией рабочих мест.

Примечательно, что молодые специалисты демонстрирует достаточно высокий интерес к удаленной работе. Так, лишь каждый пятый опрошенный отметил, что не готов работать удаленно на постоянной основе. Большинство молодых специалистов указывают, что хотели бы постоянно работать удаленно. Среди причин неготовности к дистанционному формату занятости отмечаются сложности самоорганизации, сложность контролировать рабочее время на «удаленке», желание личного общения и взаимодействия с коллегами, клиентами, заказчиками. К факторам, которые определяют желание молодых специалистов постоян-

но работать удаленно, можно отнести следующие: 1) экономия личного времени (не нужно тратить время на дорогу, можно спланировать свой рабочий день самостоятельно); 2) экономия бюджета (не нужно тратить средства на проезд, обеды и т. д.); 3) возможность работать из любой точки планеты, отсутствие привязанности к одному рабочему месту; 4) более комфортные условия работы в «домашнем» офисе.

По результатам проведенных интервью выявлено, что подавляющее большинство молодежи, имеющей опыт удаленной работы, утверждает, что никаких трудностей при удаленной работе у них не возникло. Среди отмеченных респондентами сложностей назывались, как правило, личностные трудности (сложность себя самоорганизовать) и организационные (сложность коммуникации с коллегами, длительность ожидания ответов, зависание программ). Помимо этого, было замечено, что при дистанционной работе границы установленного графика работы «стираются», появляется ощущение, что работа заполняет все личное время.

По мнению молодежи, на сегодняшний день нельзя говорить, что удаленная работа вытесняет привычный (очный, офисный) формат трудовой деятельности. Скорее удаленная занятость является дополнением к очным форматам работы. Отмечалось, что в любом случае в ближайшие годы останутся сферы занятости, которые невозможно перевести на удаленную работу. Звучали мнения, что во время пандемии коронавируса большинство работодателей вынужденно переводили сотрудников на «удаленку», однако сейчас, после снятия большинства ограничительных мер, такая практика все еще остается у многих работодателей в чистом виде или в смешанном (когда несколько дней в неделю сотрудник работает из офиса, а в остальные дни – удаленно).

Среди сфер труда, в которых в наибольшей степени востребована и применима удаленная занятость, наиболее часто называется сфера ИТ. Именно сферу ИТ (в том числе программирование, поддержка, графический дизайн, работа и анализ Big Data, веб-разработки и т. д.) молодые специалисты считают наиболее перспективной сферой в части развития удаленной занятости.

В случае еще большего роста спроса на удаленную занятость практически полностью могут перейти на дистанционный формат работы такие сферы как: маркетинг; реклама; дизайн; консалтинговые услуги; юридические консультации; образование; продажи; подбор персонала; интернет продажи.

Рассуждая о том, какие профессии всегда будут востребованы «на местах», очно, несмотря на активную цифровизацию и рост интернет-коммуникаций, респонденты отмечают, что это профессии, которые требуют прямого взаимодействия с людьми или предполагающие ручной труд: врачи, сотрудники промышленных предприятий (заводов), сотрудники ресторанов/кафе, повара, сотрудники сферы услуг (парикмахеры, косметологи, мастера маникюра и т. д.), строители, рабочие профессии (электрики, сантехники, автомеханики и т. д.), сотрудники сферы ЖКХ.

Проведенные интервью позволили выделить ряд причин, которые во многом способствуют росту спроса на удаленный формат трудовой занятости среди молодых специалистов, имеющих высшее образование. Их можно разделить на две группы: для сотрудников и для работодателя.

Основные причины заинтересованности в удаленной занятости для работников;

- удобство (никуда не нужно собираться, комфортная и располагающая домашняя обстановка);
- отсутствует территориальная привязка к месту работы (можно работать из любого места);
- экономия личного времени (не нужно тратить время на дорогу, на сборы и т. д.);
- определенная степень свободы (можно самому планировать свой график, время);
- возможность минимизировать личное общение с коллегами (для тех, у кого сложные отношения в коллективе, для интровертов).

Для работодателя к основным причинам роста спроса на удаленный формат занятости можно отнести следующие:

- оптимизация затрат (снижение затрат на аренду, оборудование рабочих мест и т. д.);
- возможность оперативного расширения штата без организации стационарных рабочих мест;
- возможность принять на работу квалифицированного сотрудника из другого города/региона/государства.

Говоря о влиянии пандемии коронавируса на установки россиян в сфере трудовых отношений, молодые специалисты сходятся во мнении, что пандемия очевидно повлияла на привычки и установки в сфере занятости, в частности в отношении удаленной работы. Люди поняли, что работать из дома может быть комфортно, удобно, что во многом удаленная занятость экономит время и дает больше возможностей для общения с семьей, необязательно находиться постоянно в офисе и работать по строго установленному графику. Помимо этого, в рабочих процессах стали значительно чаще использоваться инструменты цифровизации (проведение совещаний в формате видеоконференций, более активное использование систем электронного документооборота и т. д.). Во время пандемии в связи с активным развитием формата удаленной занятости появилось больше возможностей поиска работы и трудоустройства, в том числе в формате фриланса и самозанятости.

В большинстве случаев респонденты уверены, что переход к удаленной работе не был бы таким быстрым, если бы не пандемия коронавируса в 2020–2022 гг. Молодые специалисты отмечают, что пандемия стала значительным стимулом развития удаленной занятости. Подобный формат работы стал более популярным как среди работодателей, так и среди сотрудников. Говорилось, что формат удаленной работы развивался, но достаточно медленно, а пандемия очень сильно ускорила данный процесс. Пандемия показала, что российский рынок труда может достаточно быстро и организованно перестроиться в условиях кризиса и в дальнейшем функционировать весьма эффективно.

В ходе опроса были выделены определенные тенденции в развитии удаленной занятости в настоящее время. В качестве главной тенденции выделяется стирание границ рынка труда, удаленный формат работы стал более активно

применяться на мировом рынке труда. По сути, работник из любой точки мира может эффективно и успешно выполнять свои профессиональные функции, вне зависимости от того, на какой территории располагается основной офис работодателя. Развитие удаленной занятости дает больше возможностей для поиска подходящей работы для специалистов и больше возможностей для работодателя в части привлечения высококвалифицированных сотрудников в компанию, даже если они проживают в другом городе, регионе или государстве. Еще одна тенденция в развитии удаленной занятости – активное и более широкое использование в работе новых цифровых инструментов (электронная подпись, видеоконференции, новые CRM-системы и т. д.).

Подводя итог, респонденты высказали мнения о заметных изменениях на рынке труда за последние два года. Говорилось, что заметно увеличение количества вакансий, подразумевающих удаленный формат занятости, соответственно, возрос и спрос на такие вакансии со стороны соискателей. Отмечено, что очень возросла востребованность IT-специалистов на рынке труда. В целом расширилась база специалистов, у работодателей появился больший и детальный выбор потенциальных сотрудников, а от обратного, за счет активного развития удаленной занятости, увеличилось количество рабочих мест. Среди отрицательных изменений выделяется уход с рынка труда многих маленьких компаний, которые не смогли справиться с кризисом.

Результаты проведенных глубинных интервью позволяют сделать вывод о высокой заинтересованности молодых специалистов, имеющих высшее образование, в удаленном формате занятости. При этом мнения молодежи базируется на личном опыте удаленной работы. Фактически 8 человек из 10 демонстрируют готовность постоянно работать в удаленном формате в будущем. Уровень удовлетворенности условиями удаленной занятости во время пандемии коронавируса среди молодых специалистов высокий, минусов практически не называется.

Молодежь показывает желание самостоятельно планировать свой рабочий график, минимизировать временные и финансовые затраты (на проезд, сборы на работу, поддержание корпоративного дресс-кода и т. д.). Удаленная работа дает молодым специалистам большую свободу не только в части организации своего времени, но и в сфере выбора работодателя, интересной вакансии. Территориальные границы трудоустройства во многом стираются. Так, видится больше возможностей для трудоустройства в других регионах России, за границей. Молодым специалистам до 29 лет, оказывается, достаточно просто адаптироваться и к активному развитию интернет-коммуникаций, инструментов цифровизации, внедрению новых технологий, которые во многом определяют специфику удаленной работы. По мнению респондентов, за удаленной занятостью – будущее, и постепенно те профессии, которые не подразумевают личного очного общения, ручного труда или непосредственного присутствия на рабочем месте, перейдут в удаленный режим, в онлайн формат.

Проведенное исследование показывает значимость изучения удаленной занятости на современном рынке труда, всестороннего анализа установок и мнений молодых специалистов по данному направлению.

Список литературы

1. Шульгина Ю. В., Вертакова Ю. В., Мальцева И. Ф., Плотников В. А. Трансформация организации труда и социально-трудоового мониторинга в условиях перехода на удаленную работу// Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Экономика и право. 2020. №11. С. 97–102
2. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/adca37e8038a44ab5499c589bf6205dce6af12d6/ (дата обращения: 30.04.2022).
3. Орлов В. Б., Бураншина Е. И. Удаленная работа как новая реальия трудовых отношений: анализ факторов предрасположенности к удаленной работе// Вестник Югорского государственного университета. 2014. №4 (35). С. 40–46
4. Лаюрова В. А. Удаленный режим работы – как способ минимизации негативных последствий распространения COVID-19 // Актуальные исследования. 2020. № 13 (16). С. 26–28.
5. Федорова Н. В., Минченкова О. Ю., Макеева В. Г. Особенности работы менеджеров в условиях перевода сотрудников на удаленную форму работы // Наука и искусство управления / Вестник Института экономики, управления и права Российского государственного гуманитарного университета. 2020. № 1/2. С. 32–43.
6. Вишневская Н. Г. Формирование конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда в современной России: диссертация ... доктора Экономических наук: 08.00.05 / Вишневская Нина Геннадьевна; [Место защиты: ФГБУ «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации], 2019.
7. Гильтман М. А. Индивидуальные детерминанты занятости в России: региональные и отраслевые особенности//Вестник Томского государственного университета. Экономика, 2018. №43. С. 88–106.
8. Хохлова М. М. Молодежь на рынке труда г. Красноярска: проблемы и перспективы: монография / М. М. Хохлова. – Красноярск: Сиб. федер. ун-т, 2010. 153 с.
9. Федченко А. А. Гибкая занятость: глобальный, российский и региональный аспекты / А. А. Федченко, Н. В. Дорохова, Е. С. Дашкова // МЭиМО. 2018. Т. 62. № 1. С. 16–24.
10. Шерер И. Н. Социально-экономическая трансформация регионального молодежного рынка труда: монография. М.: Зерцало-М, 2011. 192 с.
11. Huws U. Remote Possibilities: Some Difficulties in the Analysis and Quantification of Telework, in Korte, W. et.al (eds.) Telework: Present Situation and Future Development of a New Form of Work Organisation, Elsevier Science Publishers, Amsterdam, 1988.

References

1. **Shulgina Yu. V., Vertakova Yu. V., Maltseva I. F., Plotnikov V. A.** Transformation of labor organization and social and labor monitoring in the context of the transition to remote work // *Modern Science: Actual Problems of Theory and Practice. Series: Economics and law*. 2020. No. 11, pp. 97-102. (In Russ)
2. “Labor Code of the Russian Federation” dated December 30, 2001 N 197-FZ (as amended on February 25, 2022) (as amended and supplemented, effective from March 1, 2022). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/adca37e8038a44ab5499c589bf6205dce6af12d6/ (date of access: 04/30/2022). (In Russ)
3. **Orlov V. B., Buranshina E. I.** Remote work as a new reality of labor relations: an analysis of the factors of predisposition to remote work // *Bulletin of the Yugra State University*. 2014. – No. 4 (35). pp. 40–46. (In Russ)
4. **Layurova V. A.** Remote work as a way to minimize the negative consequences of the spread of COVID-19 // *Actual research*, 2020. No. 13 (16), pp. 26–28. (In Russ)
5. **Fedorova N. V., Minchenkova O. Yu., Makeeva V. G.** Features of the work of managers in the conditions of transferring employees to a remote form of work // *Science and the art of management / Bulletin of the Institute of Economics, Management and Law of the Russian State University for the Humanities*, 2020. No. 1/2, pp. 32–43. (In Russ)
6. **Vishnevskaya N. G.** Formation of the conjuncture of the youth segment of the labor market in modern Russia: dissertation ... Doctor of Economics: 08.00.05 / Vishnevskaya Nina Gennadiyevna; [Place of protection: Federal State Budgetary Institution “All-Russian Research Institute of Labor” of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation], 2019. (In Russ)
7. **Giltman M. A.** Individual determinants of employment in Russia: regional and sectoral features // *Bulletin of the Tomsk State University. Economics*, 2018. No. 43, pp. 88–106. (In Russ)
8. **Khokhlova M. M.** Youth in the labor market of Krasnoyarsk: problems and prospects: monograph / M. M. Khokhlova. – Krasnoyarsk: Sib. feder. un-t, 2010. 153 p. (In Russ)
9. **Fedchenko A. A.** Flexible employment: global, Russian and regional aspects / A. A. Fedchenko, N. V. Dorohova, E. S. Dashkova // *MEiMO*, 2018. T. 62, No. 1, pp. 16–24. (In Russ)
10. **Sherer I. N.** Socio-economic transformation of the regional youth labor market. M.: Zertsalo-M, 2011, 192 p. (In Russ)
11. **Huws U.** Remote Possibilities: Some Difficulties in the Analysis and Quantification of Telework, in Korte, W. et.al (eds.) *Telework: Present Situation and Future Development of a New Form of Work Organisation*, Elsevier Science Publishers, Amsterdam, 1988.

Информация об авторах

Симонова Анна Александровна, начальник отдела социологических исследований, Научно-технический центр «Перспектива» (Тюмень, Россия)
SPIN: 5896-8341

Пить Виктор Викторович, кандидат экономических наук, директор, Научно-технический центр «Перспектива» (Тюмень, Россия)
SPIN: 5717-3602

Information of the Authors

Anna A. Simonova, Head of the Department of Sociological Research, Scientific and Technical Center “Perspektiva” (Tyumen, Russian Federation)
SPIN: 5896-8341

Viktor V. Pit, Candidate of Economic Sciences, Director, Scientific and Technical Center “Perspektiva” (Tyumen, Russian Federation)
SPIN: 5717-3602

*Статья поступила в редакцию 05.05.2022;
одобрена после рецензирования 25.01.2022; принята к публикации 25.01.2022*

*The article was submitted 05.05.2022;
approved after reviewing 30.06.2022; accepted for publication 30.06.2022*