

Михуткин Максим Валерьевич

студент

ФГБОУ ВО «Чувашский государственный

университет им. И.Н. Ульянова»

г. Чебоксары, Чувашская Республика

ВЛИЯНИЕ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ И ГИБРИДНОЙ ЗАНЯТОСТИ НА СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА

Аннотация: статья посвящена оценке влияния гибридной занятости на спрос и предложение на рынке труда России. В ходе исследования были рассмотрены изменения в требованиях к навыкам работников, социальные последствия происходящих изменений и перспективные возможности применения дистанционной формы работы. В качестве примеров приведены российские компании, находящиеся в тренде гибридной занятости.

Ключевые слова: удаленная работа, гибридная занятость, рынок труда, Россия, цифровые навыки.

По исследованию аналитического агентства Global Workplace Analytics, с 2015 г. по 2023-й г. доля сотрудников, работающих удаленно, выросла на 21%. Существенное влияние на складывающуюся тенденцию оказала пандемия COVID-19, которая заставила пересмотреть взгляд на привычный формат работы в офисе. В России возможность применения удалённой работы рассмотрели уже 57% компаний. В отдельных зарубежных странах процент превышает указанное значение.



Рис. 1. Динамика удельного веса удаленных работников по миру

Тренд на использование гибридного формата работы активно развивается, прежде всего, в крупных городах, таких, как Москва, Санкт-Петербург, Казань, поскольку именно в этих мегаполисах располагаются главные офисы технологических компаний, которые не только не боятся менять привычные форматы работы, но и более открыты к экспериментам и проявляют высокую заинтересованность в повышении эффективности труда. Сотрудники подобных компаний имеют право работать как в офисе, так и за его пределами, практикуя, в том числе трансграничное локации. К таким компаниям относятся, например, Яндекс, Mail, Сбербанк, МегаФон. Все это существенно влияет на рынок труда, потому что у компаний особенно востребованными становятся сотрудники с новыми навыками, а работникам становится проще трудоустроиться, не меняя при этом места жительства или, наоборот, спокойно выезжая за рубеж.

Гибридный формат работы повлиял на изменение требований к необходимым навыкам со стороны работодателей к сотрудникам. В последние годы в России замечен сильный рост спроса на профессионалах в следующих сферах: бизнес-аналитики систем, SEO-специалисты, специалисты технической поддержки CRM-систем, Data Engineer. Аналитические исследования крупнейшей российской компании интернет-рекрутинга HeadHunter показывают, что число вакансий сотрудников IT сферы выросло с 1923 года по 1924 год на 40%. Такие компании, как Яндекс, МегаФон, активно выставляют вакансии гибридной формы работы,

что является большим преимуществом для новых сотрудников и позитивно влияет на имидж работодателя. Для компании предоставление гибридного формата работы – это новые возможности для расширения привлечения кадров из разных регионов России. Новейшее программное обеспечение, позволяющие дистанционно проводить обработку заявок, стресс-тесты и дальнейшее оформление сотрудников в компанию, увеличивает функциональные возможности работодателей. Например, в Яндексе создаются региональные команды для удалённой работы, которые занимаются определенными проектами. В 2022 году Сбербанк занялся набором сотрудников для работы в гибридном формате в Татарстане, Новосибирской области и Удмуртии. Сбербанку это позволило существенно сократить расходы на открытие офисов и заработную плату сотрудников.

Рекомендации Сбербанка для организации работы сотрудников в гибридном формате звучат следующим образом.

1. Создать виртуальный рабочий стол, который будет себя включать программы для дистанционной связи сотрудников между собой, например, внутреннюю почту, а также программы для передачи различных файлов, документов, облачные диски, где будет храниться информация, программы для планирования задач и добавления заметок, где можно планировать совместные проекты с коллегами. Данные программы хорошо интегрируются в работу команд различных проектов.

2. Разработать или приобрести готовую CRM-систему. Данные программы позволяют компании эффективно взаимодействовать с клиентами и сделать проще работу сотрудников. CRM-система включает в себя всю необходимую информацию о деятельности офисов. Сокращение времени на обработку информации во всех бизнес-процессах положительно влияет на организацию в целом, что приводит к увеличению клиентов. Программа интегрирует данные с электронной почтой, облачными хранилищами.

3. Самая главная задача – обеспечить сотрудников теми средствами, которые необходимы для оптимальной и бесперебойной работы, такими, как высокоскоростные модемы, оптоволоконные кабели для локального интернета, телефония, гарнитуры. Если присутствует необходимость, возможна передача готовых

компьютерных решений из офиса в дом к сотруднику. Для дальнейшего подключения к работе, как правило, работники используют зашифрованные сети, доступ к которым предоставляет компания в целях обеспечения сохранности данных и безопасности. Для бесперебойной работы, кроме того, необходимы программы дистанционного подключения технической поддержки, что позволит в моменте решать возникающие ограничения.

Гибридный формат работы накладывает на работодателей необходимость разработки новых подходов для управления сотрудниками [4]. В качестве примера можно указать Сбербанк и его программу цифровизации внутреннего управления. Команде Сбербанка пришлось разработать инструменты, чтобы контролировать задачи и работу региональных дистанционных проектных команд, что позволило кредитной организации сохранить высокую эффективность всех процессов.

Как негативный опыт можно отметить, что после внедрения гибридной формы работы существенно меняется социальная составляющая. Сотрудники меньше взаимодействуют с друг другом в офисах, теряют навыки коммуникации, нередко страдают апатией, чувствуют себя одинокими. Поэтому многие компании пробуют решать данную проблему внедрением в жизнь сотрудников различных программ еженедельных виртуальных встреч, направленных на поддержание морального настроя своих команд. Кроме того, многие компании предусматривают возможность работы в офисном формате одновременно с дистанционным, чтобы сотрудники смогли проявлять себя во взаимодействии с коллегами. Например, Банк ВТБ в 2021 году для своих сотрудников разработал программу мониторинга вовлечённости сотрудников, которая позволила решить проблему снижения мотивации. Вызовы в социально-трудовой сфере характерны для всех стран, не зависимо от уровня их социально-экономического развития [1].

Перспективы развития гибридной формы работы очевидны, и в ближайшие годы доля компаний, использующих дистанционные механизмы занятости, будет только расти. Существенное влияние на рассматриваемые процессы

оказывает цифровизация бизнеса, в связи с чем можно обозначить главные тенденции на ближайшее будущее.

1. Увеличение спроса на IT вакансии и на цифровые навыки сотрудников [2]. Наиболее востребованным будут специалисты в области искусственного интеллекта, тестировщики приложений, специалисты-разработчики ПО. Уже сейчас прослеживается направление развития – возникновения онлайн школ, направленных на обучение (Skillbox, SkyEng и др.). По оценкам аналитиков, доля таких профессий уже в следующие годы увеличится на 30%.

2. Работодатели будут нанимать сотрудников несмотря на границы областей, стран, не будут ограничиваться регионом нахождения главного офиса компании. Будет распространяться создание региональных команд, проектов, что, к тому же, уменьшит издержки компаний на содержание офисов, заработную плату сотрудников.

3. Будет развиваться фриланс, то есть сотрудники будут не привязаны к одной компании, расширятся возможности работы с несколькими компаниями, что увеличит ценность конкретного специалиста на рынке. Российская платформа FL.ru, являясь крупнейшей биржей фриланса в России и СНГ, уже влияет на организацию труда. Складывающиеся тенденции потребуют смены пакета социальных гарантий со стороны компаний.

4. Гибкость в выборе форм работы и их изменение в дальнейшем [3]. Специалисты смогут самостоятельно выбирать график и местоположение работы, что приведет к увеличению удовлетворенности от выполняемой работы как на физическом, так и ментальном уровнях.

Список литературы

1. Александрова О.Г. Оценка социальных программных расходов бюджета США / О.Г. Александрова, Н.В. Березина // Вестник Чувашского университета. – 2014. – №3. – С. 104–109. – EDN SXSUEV.

2. Балабанов Е.С. Труд в условиях удаленной и гибридной занятости (на примере работников IT-компаний) / Е.С. Балабанов, Д.А. Молчанов // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12. Социология. – 2022. – Т. 15. №1. – С. 3–25.

3. Куприянов Д.С. Гибкие рабочие модели: адаптация современных компаний к новой реальности / Д.С. Куприянов, С.В. Мельникова, А.Х. Абдирашитова. // Молодой ученый. – 2024. – №3 (502). – С. 266–269 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/502/110205/> (дата обращения: 30.10.2024). EDN VYFVFB

4. Михайлов А.А. Управление персоналом в условиях удаленной и гибридной занятости / А.А. Михайлов, В.И. Федулов // Управленческий учет. – 2021. – №10–3. – С. 522–528. – DOI 10.25806/uu10–32021522–528. EDN TDTTXI