

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕМОГРАФИЯ И ЭКОНОМИКА ТРУДА

DOI: 10.36683/2306-1758/2021-1-35/47-52

УДК 331.5.024:005.95

Сергеева И.И., Степанова М.А., Бабак А.Ю., Дутиков А.Е.

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ

Сергеева Инна Ивановна

кандидат экономических наук, доцент
ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; РФ, 302028, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12
e-mail: inchiksergeeva@yandex.ru

Sergeeva Inna Ivanovna

Candidate of Economic Sciences, Associated Professor
Orel State University of Economics and Trade; 12 Oktyabrskaya Street, Orel 302028, Russian Federation
e-mail: inchiksergeeva@yandex.ru

Степанова Мария Алексеевна

кандидат экономических наук, доцент
ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; РФ, 302028, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12
e-mail: stepanova2908@yandex.ru

Stepanova Maria Alekseevna

Candidate of Economic Sciences, Associated Professor
Orel State University of Economics and Trade; 12 Oktyabrskaya Street, Orel 302028, Russian Federation
e-mail: stepanova2908@yandex.ru

Бабак Анна Юрьевна

старший специалист отдела продаж
Обособленное подразделение ООО «Нэт Бай Нэт холдинг» в г. Орел №2; РФ, 302000, г. Орел, ул. Салтыкова-Щедрина, д. 8
e-mail: anyabari86@gmail.com

Babak Anna Yurievna

Senior Sales Specialist
Separate subdivision of LLC "NETBYNET holding" in Orel No. 2; 8 Saltykov-Shchedrin Street, Orel 302000, Russian Federation
e-mail: anyabari86@gmail.com

Дутиков Антон Евгеньевич

консультант отдела информационной безопасности
Департамент информационных технологий Орловской области; РФ, 302021, г. Орел, пл. Ленина, д. 1
e-mail: scintrex@mail.ru

Dutikov Anton Evgenievich

Information Security Consultant
Department of Information Technologies of the Orel Region; 1 Lenin Square, Orel 302021, Russian Federation
e-mail: scintrex@mail.ru

В статье раскрывается понятие удалённого рабочего места, уточняются понятия удаленная и дистанционная работа, рассматриваются способы технической организации функционирования в условиях удаленной работы. Определяется примерный состав необходимого программного обеспечения для процесса взаимодействия сотрудников и руководящего состава, а также функционирования компании в целом во время пандемии. Даются определения разных подходов удалённого рабочего места для сотрудников, а именно использование облачной платформы и создание сети VPN-клиента, удалённого рабочего стола силами организации.

In the article the concept of remote workplace is disclosed. The concepts of remote and distant and online work are specified, and the ways of technical organization of functioning under conditions of online work are considered. The approximate structure of necessary software for employees and administrative board interaction, and company functioning as a whole during the pandemic is defined. Definitions of different approaches of the remote workplace for employees, namely use of cloudy platform and creation of VPN-client network and remote desktop by the organization are given.

Ключевые слова: удаленная работа, удаленный режим работы, дистанционная работа.

Keywords: remote work, remote operating mode, online work.

Сергеева И.И., Степанова М.А., Бабак А.Ю., Дутиков А.Е. Некоторые аспекты организации удаленной работы персонала в условиях пандемии // Экономическая среда. – 2021. – №1 (35). – С. 47-52. – <http://dx.doi.org/10.36683/2306-1758/2021-1-35/47-52>

Sergeeva I.I., Stepanova M.A., Babak A.Yu., Dutikov A.E. Some organization aspects of the personnel online work under conditions of the pandemic. *Economic environment*. 2021; 1 (35): 47-52. (In Russ.). – <http://dx.doi.org/10.36683/2306-1758/2021-1-35/47-52>

Сложные условия пандемии внесли существенные коррективы в организацию деятельности большинства бизнес-структур. Некоторые предприятия вынуждены были отказаться от одних или существенно сократить реализацию других бизнес-направлений, расширить либо сформировать дополнительные. В любом случае основным элементом нововведений стало активное использование онлайн-формата организации работы персонала или, как часто теперь называют, «дистанта», «удаленки» или режима «home office». Пандемия коронавируса фактически сформировала новую реальность, где подавляющее большинство бизнес-процессов, различных жизненных операций индивидуумов перенесено в онлайн-сферу, поскольку наиболее важной мерой, предотвращающей распространение COVID-19, является

сокращение физических контактов и соблюдение социального дистанцирования. Пандемия коронавируса COVID-19 заставила государственные организации и частный бизнес массово переводить сотрудников на дистанционный режим работы. Работа из дома позволила уменьшить вероятность заражения опасной инфекцией благодаря ликвидации или сокращению значительной части личных контактов.

По мнению министра труда РФ Антона Котякова, сегодня уже 7% (3,7 млн человек¹) от всех работающих россиян выполняют свои профессиональные функции удаленно. Аналитические исследования, проведенные международной сетью PwC в 2020 году, в которых приняли участие более 699 респондентов из 67 стран, показали, что значительная часть руководителей реальной экономики полагает, что изменения в результате пандемии COVID-19 положительно сказываются на новациях в управлении бизнесом: переход на удаленный режим функционирования как позитивный момент оценивают 78% респондентов, рост цифровизации – 76% и уменьшение количества сотрудников в офисах – 61%. «Более 61% опрошенных уверены, что в будущем их бизнес-модель будет более цифровой, этот переход ускорился в результате пандемии»².

По сведениям, представленным в совместном аналитическом докладе ВЦИОМ и Social Business Group, подготовленном на основе апрельского опроса более полутора тысяч респондентов во время пандемии, число россиян, выполняющих свои профессиональные функции удаленно, возросло в 8 раз: «до пандемии так трудилось только 2% опрошенных, а перешли к нему полностью или частично уже 16%»³.

Популярность и масштабы перехода на удаленные формы работы подтверждаются и исследованиями, проведенными в феврале 2021 года международным кадровым агентством Kelly Services. Так, в итоговом резюме отмечается, что «большинство работников (70%) хотели бы вернуться в офис в формате гибридного режима работы, часть работников (39%) готова приезжать в офис только ситуативно, например, для деловых встреч, другая половина (31%) – хотела бы работать 2-3 дня в неделю в офисе и оставшиеся дни из дома»⁴. При этом доля работников, которые хотели бы остаться «на удаленке» и никогда не возвращаться в офис, увеличилась, сегодня составляет 23% по сравнению с 2020, когда оценивалась в 15%.

Таким образом, изменение формы организации производственной деятельности и переход к режимам «вне офисной» – удаленной работы – превращается из тенденции в устойчивое и типовое явление, характерное для экономических субъектов не только в силу обеспечения режима самоизоляции, но и как основной тренд кадрового обеспечения функционирования экономических объектов.

На рынке труда прочно закрепились понятия дистанционной и удаленной формы организации работы персонала. Следует отметить, что, несмотря на внешнее сходство этих форм (перенос местоположения выполнения бизнес-функций с территории работодателя на территорию работника), имеются существенные различия, связанные с формированием графиков работы. При дистанционной работе работник сможет планировать его самостоятельно, а при удаленной – ему придется работать в режиме (по графику), определенном трудовым договором, дополнительным соглашением или приказом руководства. При удаленной работе дополнительно возможно использование комбинированного или временного формата, т.е. работник переводится на «удаленку» либо на какой-то период времени (в связи с особыми обстоятельствами), либо сочетает работу в офисе с удаленной работой вне его.

Чтобы исключить путаницу понятий, дадим определения этим популярным формам организации труда персонала. Удаленный режим работы – это способ организации труда в рамках рабочих графиков, определенных трудовым договором, при этом работник выполняет важнейшие функции, связанные реализацией бизнес-процессов, исполнителем которых он

¹ https://www.gazeta.ru/business/news/2020/10/21/n_15111607.shtml

² <https://www.pwc.ru/ru/press-center/2020/rukovoditeli-priznali-rezhim-udalennoy-raboty.html>

³ <https://tass.ru/ekonomika/8478435>

⁴ <https://www.tadviser.ru/a/527369>

является, с помощью информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), находясь дома. Это предполагает, что работодатели и работники несут совместную ответственность и обязательства за обеспечение непрерывной деятельности и занятости.

Дистанционная работа – выполнение трудовой функции, закрепленной за работником в трудовом договоре, территориально за пределами места нахождения работодателя, филиала предприятия, представительства или другого обособленного структурного подразделения вне стационарного рабочего места. При этом важно, что рабочий процесс напрямую или косвенно контролируется работодателем, но рабочий график определяется работником самостоятельно. Такая форма организации трудовой деятельности ранее называлась «надомная» работа. Сегодня для этой формы организации труда коммуникация между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, требует использования современных информационно-телекоммуникационных сетей и оборудования.

Таким образом, главной особенностью исследуемых форм организации труда является использование инфокоммуникационных технологий с двух позиций: как для обеспечения коммуникации с работодателем, коллегами и иными заинтересованными лицами, так и для участия в производственных бизнес-процессах предприятия.

Необходимость широкого использования удаленного режима работы объясняется рядом причин:

- самая очевидная причина состоит в том, что переход на удаленный режим работы будет сдерживать пандемию COVID-19, поскольку приведет к сокращению социальных контактов, характерных для офисной работы;

- обязательный или настоятельно рекомендуемый государственными органами переход на удаленный режим работы во многих случаях поможет фактически сохранить бизнес, поскольку даст возможность выполнять задачи по производству продуктов и оказанию услуг, что позволит бизнесу выжить в трудных условиях;

- переход на удаленный режим работы позволит во многих случаях сохранить сотрудников, обеспечить им рабочие места и заработную плату, а значит и жизнедеятельность работников и их семей;

- использование таких форм работы связано и с необходимостью выполнения рекомендаций Роспотребнадзора и иных органов управления в условиях введения режимов ограничений (карантинных мероприятий, режима повышенной готовности и пр.).

Для эффективной бизнес-деятельности в этих условиях работодатель должен обеспечить выполнение ряда условий:

- наличие эффективной системы информационно-коммуникационных технологий, оснащенной средствами защиты для безопасной передачи данных;

- наличие соответствующего оборудования в зависимости от исполняемых функций (ПК, сканер, принтер и пр.);

- установка на рабочих компьютерах программного обеспечения, необходимого для поддержки бизнес-функций работника, включая антивирусные приложения, программы для защиты системы от взлома.

Данные условия закреплены в новой статье 312.6 ТК РФ, согласно которой работодатель обязан обеспечивать удаленного работника необходимым оборудованием, программами, средствами защиты информации и пр. При этом неважно: закреплена эта обязанность в трудовом (коллективном) договоре или нет.

Преимущества удаленных рабочих мест для работодателя:

- сокращение издержек, например, за счет отсутствия необходимости содержать офис, в т. ч. расходов на мебель, офисную технику, туалеты, места на парковке, отопление и кондиционирование, телефонию и другие обслуживающие услуги, и оборудование и пр.;

- возможность организовать удаленные рабочие места вблизи расположения важных клиентов компании поможет существенно сэкономить на авиаперелетах, командировочных расходах, телефонных разговорах и прочих расходах, связанных с постоянными деловыми

поездками работников;

- возможность отслеживать степень выполнения работ и затраченное время через технические и коммуникационные средства, обеспечить коммуникационными сервисами работников и снизить число конфликтных ситуаций за счет сокращения межличностных взаимодействий по вопросам за рамками профессиональных функций.

Самым важным преимуществом удаленной работы для сотрудника является отсутствие временных, моральных и физических затрат на то, чтобы добраться до работы, некоторая возможность самостоятельного планирования рабочего процесса, отсутствие в покупке специальной офисной одежды и пр., возможность организовать нужный режим и структуру питания.

Для организации такого типа работы необходимо провести подготовительную работу как ИТ-службе, так и службе управления персоналом.

Переход к дистанционным формам реализации бизнес-процессов, с одной стороны, обеспечивает высокую степень безопасности персонала от заражения и сокращает риски невыходов на работу, позволяет настроить более стабильное кадровое обеспечение бизнес-процессов. Однако, с другой – может привести к возникновению проблем в обеспечении защиты рабочего места сотрудников со стороны информационной безопасности, защиты информации и соблюдения конфиденциальности или государственной тайны, что потребует со стороны работодателя проведения дополнительных мероприятий для стабилизации и корректного выполнения бизнес-процессов, а значит, может привести, в том числе, и к росту финансовой нагрузки на бизнес. Домашние сети и личные ПК и мобильные устройства защищены гораздо слабее, чем сети корпоративные, что снижает уровень защищенности и приводит к росту уязвимости. Это становится большой проблемой для работодателя. Рынок труда качественно серьезно изменился – удалённая работа стала необходимостью, что заставляет как работника, так и работодателя адаптироваться к новым трендам. Все это делает проблему поддержки должного уровня информационной безопасности первостепенной.

Важной задачей является удаленное администрирование и подготовка программного обеспечения для коммуникаций и выполнения бизнес-процессов.

Для обеспечения комфортной среды коммуникации необходимы следующие элементы: чат для всей компании (в зависимости от размера компании это могут быть WhatsApp, Telegram, Slack или Microsoft Teams, Discord); программное обеспечение для видеозвонков и телеконференций (должно быть 2-3 альтернативных варианта: Zoom, Hangouts, Skype); календарь или планировщик дня у каждого сотрудника с возможностью формирования заметок и напоминаний о предстоящих событиях (входит в Google Suite или Office 365); облако с документами или wiki (Google Docs/Office 365/); электронная почта; опциональный софт (трекеры и простые графические редакторы типа Miro или Figma). Наличие и установку данного ПО должен обеспечить работодатель.

Для обеспечения выполнения бизнес-процессов требуется необходимое прикладное программное обеспечение в виде удаленного рабочего места в зависимости от выполняемых работником функций. ИТ-служба должна установить все нужные компоненты или обеспечить виртуальный доступ к ним, а также решить проблемы информационной безопасности и защиты информации (права доступа, антивирусное ПО и пр.).

Существуют два основных подхода к формированию удаленного рабочего места: виртуальное рабочее место и терминальный доступ. По оценкам экспертов, более 53% организаций для обеспечения удаленной формы используют терминальный доступ, виртуальные рабочие места применяют более 40%.

Сущность терминального доступа в том, что программные приложения для пользователей запускаются как отдельные экземпляры, хотя установлены на сервере. Приложения работают в виде отдельных сессий, но в рамках единой операционной системы (ОС). В случае непредвиденных сбоев в работе ОС проблемы возникают у всех одновременно работающих пользователей.

VDI, или виртуальные рабочие места, – это несколько иной подход. На платформе виртуализации на базе специального сервера создают виртуальные машины, на каждой из них устанавливается отдельная операционная система. Пользовательские приложения для каждого работника изолированы, поскольку находятся на отдельных виртуальных машинах. Таким образом, сбой в работе одной виртуальной машины не сказывается на остальных. Однако для обеспечения такого режима работы необходимо дополнительное специальное программное обеспечение, поддерживающее развертывание и функционирование виртуальных машин

На практике можно выделить три способа организации удаленных рабочих мест:

1. Развернуть VDI на собственных вычислительных ресурсах: для этого необходимо купить, установить и настроить специальное программное и аппаратное обеспечение для создания удаленного рабочего места. При этом требуются квалифицированные специалисты и значительные усилия для обслуживания сервера, решения проблем с защитой данных и технологического обеспечения доступа, резервирования информации, зачастую необходима покупка и дополнительного оборудования.

2. Аренда облачного сервера (Paas) и разворачивание рабочих мест на нем. В этом случае нет необходимости в закупке дополнительного оборудования, провайдер самостоятельно занимается обновлением серверов, следит за их функционированием, отвечает за резервное копирование данных. Оплата предприятием будет осуществляться только за используемые ресурсы. Управление и доступ к сервисам осуществляется на основе достаточно простого интерфейса. Установка виртуальных рабочих мест, как правило, проста и может быть выполнена самостоятельно без использования квалифицированного работника, сделанные настройки можно сохранять и использовать в дальнейшем для других рабочих мест.

3. Получение виртуального готового рабочего места от провайдера (Saas). В этом случае предприятие получает полностью готовый настроенный сервис, но при этом нет необходимости установить дополнительное программное обеспечение для пользователя.

Готовые SaaS-приложения вместо VDI проще внедрить и использовать, поскольку использование VDI требует установки на компьютер специальной программы или веб-клиента, передает с сервера на устройство весь интерфейс рабочего стола, что может быть ресурсоемко и проблематично особенно для среднего и мелкого бизнеса. SaaS-приложения работают через браузер, не требуют установки дополнительного ПО, не передают лишние данные, а только необходимые для работы приложения.

По экспертным оценкам и многочисленным опросам можно констатировать, что переход на удаленную работу – объективная реальность, к которой бизнесу придется адаптироваться в любом случае. Более того, более 54% компаний технически уже полностью готовы к удаленной работе. Согласно выводам исследования KMDA «Цифровая трансформация в России 2020», проведенного на базе более 120 российских компаний при опросе по проблеме перехода на удаленную работу, были выявлены некоторые негативные моменты. Так, 40% работников считают, что рабочий день стал ненормированным и они стали больше времени проводить за рабочими задачами, включая выходные дни; более четверти отмечают увеличение времени на коммуникации с коллегами и клиентами; почти 18% наблюдают снижение эффективности работы; 28% отмечают сложности с подписанием документов вне офиса.

И в то же время «59% уже меняют свои продукты и сервисы под новые рыночные условия; 31% понимает, что выгоднее объединить усилия, и ищут партнеров для усиления и сотрудничества. Там, где одни рынки падают, другие растут – и 35% респондентов находятся в поисках новых рынков сбыта»¹.

Окончательное воздействие пандемии COVID-19 на рынки труда еще предстоит оценить. Однако, скорее, темпы развития дистанционной работы значительно возрастут, и такая форма организации бизнеса станет обыденной реальностью.

¹ <https://komanda-a.pro/blog/covidization>; https://komanda-a.pro/projects/dtr_2020

Список источников:

1. 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» [Электронный ресурс]. – URL: <https://rg.ru/2020/12/11/udalenka-dok.html>.
2. Аналитический отчет. Цифровая трансформация в России – 2020: Обзор и рецепты успеха [Электронный ресурс]. – URL: <https://drive.google.com/file/d/1xVK4lSanDZSCN6kGANXikrGoKgPvIcwN/view>.
3. Афанасьев А.Н., Бочков С.И. Разработка виртуальных рабочих мест радиотехнических специальностей // Современные проблемы проектирования, производства и эксплуатации радиотехнических систем. – 2018. – №11. – С. 14-17.
4. Болодурина И.П., Парфёнов Д.И. Комплексное решение эффективного доступа к данным в гибридных облачных системах с учетом особенностей мультимедийных сервисов // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2015. – №13 (188). – С. 114-118.
5. Больше половины удаленных сотрудников игнорируют политики ИБ [Электронный ресурс] // Сетевое издание CNews. – URL: https://safe.cnews.ru/news/for_print/2021-02-04_bolshe_poloviny_udalennyh.
6. Горлачева Е.Н., Чичерина Е.Ю. Маркетинговое исследование высокотехнологичных рынков: облачные технологии // Машиностроитель. – 2015. – №3. – С. 22-35.
7. Гребнев Е. Облачные сервисы. Взгляд из России [Электронный ресурс]. – URL: <http://mexalib.com/view/213811>.
8. Жмылев С.А., Кулаченко О.О. Сравнительный анализ способов виртуализации персональных рабочих мест / Известия высших учебных заведений. Приборостроение. – 2016. – Т. 59. – №12. – С. 997-1001.
9. Исследование масштабируемости загрузки на удалённых вычислительных ресурсах в облачной инфраструктуре / Д.О. Гусеница, П.Ф. Юрчик, А.Н. Шилин и др. // Автоматизация и управление в технических системах. – 2015. – №3. – С. 104-116.
10. Исследование: как крупный бизнес будет развивать технологии для дистанционной работы [Электронный ресурс] // Сетевое издание CNews. – URL: https://www.cnews.ru/news/line/2021-01-21_issledovanie_kak_krupnyj.
11. Кириллов И. Темная сторона виртуальных рабочих мест [Электронный ресурс] // Сетевое издание CNews. – URL: <https://www.cnews.ru/link/a16477>.
12. Юрий Лебедев, Softline Education: Российский рынок виртуализации стремительно сокращает отставание от западного [Электронный ресурс] // Сетевое издание CNews. – URL: https://www.cnews.ru/articles/2021-02-24_yurij_lebedevsoftline_rossijskij_rynok.
13. Проскурин Д.К., Маковий К.А. Задача выбора серверных ресурсов для внедрения инфраструктуры виртуальных рабочих столов // Вестник Воронежского государственного технического университета. – 2017. – Т. 13. – №4. – С.26-32.

Статья поступила 25.02.2021 г.