

А.А. Малышев

АНАЛИЗ ДАННЫХ ПО УДАЛЕННЫМ РАБОЧИМ МЕСТАМ В РОССИИ И В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ

В последние годы формат удаленной работы получает все большее распространение не только в зарубежных странах, но и на территории Российской Федерации. Но, несмотря на это, очень трудно найти какие-либо статистические данные по удаленным рабочим местам в России. Автором проанализированы зарубежные и российские сайты по поиску работы, связанные с удаленным форматом труда. Выявлено количество вакансий, связанных с удаленными рабочими местами и размер средней заработной платы удаленных сотрудников в Российской Федерации. Также автором определены профессиональные области, в которых чаще всего встречаются вакансии, связанные с удаленными рабочими местами как в России, так и за рубежом. В США и Европе существуют сайты, которые специализируются исключительно на удаленной работе. На таких сайтах нет объявлений, связанных с производством товаров или офисными рабочими местами. В России же таких сайтов на данный момент нет, существуют только сайты по размещению вакансий и резюме для фрилансеров. Для анализа были рассмотрены данные, учитывающие информацию только по удаленным рабочим местам, не связанных с фрилансом, так как фриланс и удаленная работа представляют собой разные виды занятости. При увеличении распространения практики перехода офисного персонала на удаленные рабочие места возникают вопросы, связанные с разработкой системы эффективного взаимодействия удаленных сотрудников со своим руководством и коллегами. Поэтому автором предложены методы для эффективного взаимодействия руководства и удаленных сотрудников.

Ключевые слова: удаленная работа, удаленные рабочие места, вакансии, сайты по поиску работы

З а последние два десятилетия удаленная работа получила широкое распространение. Все больше зарубежных компаний переводят часть сотрудников либо весь штат на удаленную работу, так как это приносит ощутимую выгоду и пользу, как для работодателей, так и для сотрудников. К основным преимуществам удаленной работы для работодателей можно отнести экономию расходов на аренду и обслуживание офисного помещения, на организацию и обслуживание рабочих мест, возможность снизить затраты на оплату труда за счет расширения географии найма. А основными преимуществами удаленной работы для сотрудников могут быть экономия времени и финансовых средств на дорогу к офису, возможность организовать свой рабочий день максимально эффективно, возможность найти более привлекательное рабочее место в другом городе или стране, при этом не переезжая. Предпосылками перехода сотрудника из офиса на удаленное рабочее место может стать желание специалиста работать удаленно, развитие технологий, обстоятельства, вынуждающие работать удаленно (например, ценный сотрудник офиса переезжает в другой город или страну), необходимость оптимизации расходов на офис.

Практика удаленной работы получила свое развитие на Западе: В США и Европе. Сама идея удаленной работы возникла в США. В 1942 американский ученый Джек Ниллес высказал идею, о том, что не обязательно держать работников в офисе, так как современные средства связи позволяют поддерживать контакт между сотрудниками на расстоянии. Власти США проявили интерес к развитию идеи удаленной работы, увидев в ней решение транспортных проблем, которая в то время остро стояла в городах. Новая организация труда могла позволить решить эти вопросы, а заодно обеспечить работой население удаленных сельских районов. Сейчас формат удаленной

работы применяют многие крупные американские компании. В России такая форма труда применяется не так часто. Также проблемам удаленной работы среди российских ученых уделено гораздо меньше внимания, чем среди их зарубежных коллег. Но на сайтах по поиску работы все чаще появляются вакансии и резюме, связанные с удаленной работой, что свидетельствует о росте интереса к этой форме труда. На сегодняшний день нет точных данных об удаленных рабочих местах в России. Сделать выводы о наличии удаленных рабочих мест, их специфике, профессиональной направленности можно исходя из анализа вакансий, связанных с удаленной работой.

Цель данной работы – исследовать российские и зарубежные популярные сайты по поиску работы и выявить, сколько существует вакансий по удаленным рабочим местам, предложить методы для эффективного взаимодействия руководства с удаленными сотрудниками.

Задачи работы:

- 1) исследовать российские и зарубежные популярные сайты по поиску работы;
- 2) определить вакансии по удаленной работе и долю от общего числа рабочих мест;
- 3) определить востребованные профессии по удаленной работе и предоставляемую среднюю заработную плату;
- 4) сравнить соотношение удаленных работников в России и зарубежных странах;
- 5) выделить основные методы по эффективному взаимодействию с удаленными сотрудниками.

Определим, что в данной работе автор понимает под удаленной работой. Удаленная работа – форма занятости, при которой работник выполняет определенные трудовым договором обязанности и осуществляет взаимодействие с работодателем и коллегами, используя информационно-телеком-

муникационные сети общего пользования, в том числе сеть «Интернет»:

а) вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения,

б) вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя [9, с. 25].

Таким образом, можно сделать вывод, что ключевой отличительной чертой удаленной работы от традиционного формата труда является местоположение рабочего места и способ взаимосвязи сотрудника и руководства.

В отечественной научной литературе встречается мнение, что удаленная работа и фриланс – тождественные понятия. Автор разделяет данные термины. Фриланс подразумевает под собой форму самостоятельной занятости. Ключевое отличие удаленной работы от фриланса – то, что фриланс не предполагает официальное трудоустройство сотрудника на постоянной основе. Поэтому данные по вакансиям, связанных с фрилансом, в анализ организации удаленных рабочих мест в России и за рубежом учитываться не будут.

Сегодня практика удаленной работы наиболее развита в США, Канаде, Европе. Поэтому сначала исследуем статистику в этих странах, а потом уже перейдем к анализу данных по удаленным рабочим местам в России.

На сегодняшний день самым популярным каналом поиска работы и размещения вакансий является Интернет, а именно специализированные сайты по поиску работы. Все больше работодателей и соискателей за рубежом и в России используют Интернет

для взаимодействия друг с другом. Такой способ поиска работы и сотрудников стал популярным благодаря удобству, выгоде и эффективности. На таких сайтах работодатели размещают вакансии, а соискатели размещают свои резюме. Поэтому анализироваться в рамках данного исследования будет информация с сайтов, связанная с поиском работы.

Среди сайтов по поиску работы за рубежом есть сайты, связанные только с удаленными рабочими местами. К таким способам поиска работы относятся следующие сайты:

- 1) Working Nomads;
- 2) Virtual Vocations;
- 3) We Work Remotely.

На каждом из этих сайтов размещено около 100 тысяч вакансий, связанных с непосредственно удаленными рабочими местами.

Рассмотрим популярные сайты, предлагающие как удаленную, так и офисную работу. К таким сайтам можно отнести:

- 1) [Monster](#) – крупнейший сайт в мире, связанный с поиском работы. Работает с 1994 года;
- 2) Muse – один из самых популярных сайтов по поиску работы в США;
- 3) Idealist – один из крупнейших сайтов по поиску работы в мире;
- 4) [Glassdoor](#) – сайт по поиску вакансий в большинстве стран мира;
- 5) [Jobandtalent](#) – один из крупнейших сайтов по поиску работы в Европе.

Определим количество вакансий, связанных с удаленной работой на этих сайтах. Результаты представим в таблице 1.

Таблица 1

Данные по удаленным рабочим местам в зарубежных странах [составлено автором по 1,3,5,6, 7]

Сайт	Количество вакансий	Доля вакансий, связанных с удаленной работой	Основные профессиональные области, где встречается удаленная работа
Monster	3 872 490	690 471 (17, 8%)	Информационные технологии, финансы, HR-менеджмент, консультирование, дизайн
Muse	1 641 460	437 012 (26,6%)	Маркетинг, финансовая аналитика, копирайтинг
Idealist	949 378	118 322 (12,5%)	Финансы, юридические услуги, информационные технологии, HR-менеджмент
Glassdoor	2 098 911	401 907 (19,1%)	Веб-дизайн, маркетинг, перевод с иностранных языков, информационные технологии
Jobandtalent	1 387 593	209 418 (15,1%)	Информационные технологии, бизнес-аналитика, управление финансами

По данным таблицы 1 можно сделать вывод о том, что доля удаленных сотрудников в зарубежных компаниях (преимущественно в США, Канаде и Европе) составляет от 12% и выше от общего числа работников. К основным профессиональным областям, где наиболее часто предлагается удаленная работа относятся сферы информационных технологий, маркетинга, управления финансами, HR-менеджмент.

Рассмотрим основные сайты по поиску работы в России.

1) HeadHunter.ru – самый популярный сайт по поиску работы в Российской Федерации. Ежегодно занимает лидирующие позиции среди других источников поиска вакансий и резюме. Помимо вакансий и резюме соискателей на сайте можно найти полезный материал, связанный с рынком труда, как для работодателей, так и для соискателей.

2) [GorodRabot.ru](#) – сайт, входящий в топ самых популярных ресурсов по поиску работы. На портале собраны вакансии из 150 проверенных ис-

точников, в том числе самых известных сайтов по поиску работы в России.

3) Rabota.ru – сайт предлагающим соискателям свыше 180 тысяч предложений по работе в регионах Российской Федерации.

4) Superjob.ru – основным видом деятельности сайта является не только предоставление предложений по работе, но и полезных материалов и самой актуальной информации в области рынка труда, обзоров заработных плат, тесов по профориентации и даже помощи специалистов в составлении профессиональных резюме.

5) Zarplata.ru – сайт работает в области трудоустройства уже 12 лет и сотрудничает с популярным и известным изданием «Работа и Зарплата».

Специализированных сайтов по поиску именно удаленной работы в России нет, только сайты по фрилансу. Так как фриланс не одно и то же, что удаленная работа, то сайты, связанные с фрилансом в данном исследовании рассматриваться не будут. Рассмотрим в таблице 2 данные, связанные с удаленными рабочими местами в России.

Таблица 2

Данные по удаленным рабочим местам в России [составлено автором по 2,4,8,10,11]

Сайт	Количество вакансий	Доля вакансий, связанных с удаленной работой	Основные профессиональные области, где встречается удаленная работа
HeadHunter.ru	533 011	11 203 (2,1%)	Информационные технологии, административный персонал, продажи, маркетинг, управление персоналом
Rabota.ru	125 345	2 647 (2,1%)	Продажи, бухгалтерский учет, маркетинг
Superjob.ru	217 314	6 017 (2,7%)	Продажи, маркетинг, управление персоналом, логистика, банковское дело, информационные технологии
Zarplata.ru	113 176	4 651 (4,1%)	Административный персонал, банки, маркетинг, продажи, информационные технологии
GorodRabot.ru	1 786 828	2 649 (0,15%)	Продажи, бухгалтерский учет, информационные технологии, управление персоналом

По данным таблицы 2 можно сделать вывод о том, что доля рабочих мест, связанных с удаленным трудом в России существенно ниже, чем в зарубежных странах. В Российской Федерации к основным профессиональным областям, где наиболее часто предлагается удаленная работа относятся продажи, информационные технологии, бухгалтерский учет, маркетинг и управление персоналом. Таким образом, существенных отличий в профессиональных сферах, где применяется удаленная работа за рубежом и в России, нет.

Среди работодателей и соискателей, не связанных с удаленной работой, существует мнение, что удаленные сотрудники в России зарабатывают существенно меньше, чем офисные. Поэтому многие сотрудники и соискатели не рассматривают для себя возможность работать на удаленных рабочих местах. Рассмотрим среднюю заработную плату в России сотрудников, работающих удаленно и сотрудников, работающих в офисе в разрезе профессиональных областей, в которых чаще всего встречаются удаленные рабочие места. Полученные данные представим в таблице 3.

Таблица 3

Данные по средней заработной плате [составлено автором по 2,4,8,10,11]

Профессиональная область	Средняя заработная плата офисного сотрудника, руб.	Средняя заработная плата удаленного сотрудника, руб.
Информационные технологии	45 241	51 166
Административный персонал	31 158	29 530
Продажи	48 604	49 550
Маркетинг	36 125	35 549
Управление персоналом	33 891	28 520
Бухгалтерский учет	42 660	39 696

По данным, представленным в таблице 3 можно сделать вывод о том, что в сфере информационных технологий и продаж уровень заработной платы удаленных сотрудников выше, чем у офисных сотрудников. В сферах маркетинга и административного персонала уровень заработной платы примерно одинаковый. А в сферах управления персоналом и бухгалтерского учета уровень заработной платы удаленных сотрудников немного ниже, чем у офисных. Таким

образом, теория о том, что удаленные сотрудники в России зарабатывают меньше офисных сотрудников, не подтвердилась.

Переход офисных сотрудников на удаленные рабочие места поднимает вопросы по эффективному взаимодействию руководства с удаленными сотрудниками, так как от этого взаимодействия зависит эффективность работы сотрудника, его отдела и компании в целом. Если взаимодействие будет построено

не правильно, эффект от перехода офисного персонала на удаленные рабочие места будет отрицательным, что негативно скажется на результат деятельности организации. Поэтому очень важно правильно организовать данное взаимодействие.

Взаимодействие руководства с удаленными сотрудниками подразумевает определенные требования к навыкам менеджмента. Ключевой становится способность удаленного сотрудника работать не «на процесс», а «на результат». Руководство и удаленные сотрудники должны выстроить свое взаимодействие так, чтобы сотрудник мог ясно понимать, какой результат и к какому времени от него ждут, а руководитель должен обозначать, как будет оцениваться результат и какие ресурсы для выполнения задач есть у удаленного сотрудника. Система взаимодействия руководства с удаленными сотрудниками зависит от размера компании, числа удаленных сотрудников, должностей, для которых предусмотрены удаленные рабочие места. Поэтому для каждой компании такая система будет индивидуальной.

Автором разработано несколько общих методов для эффективного взаимодействия руководства с удаленными сотрудниками:

1) выстраивание качественной коммуникации. Чем чаще и длительнее контакт удаленного сотрудника с руководителем и коллегами, тем яснее он осознает цель своей работы, текущие задачи и проблемы, тем сильнее он эмоционально вовлечен в деятельность своего отдела и компании в целом. Также для связи удаленных сотрудников с коллегами и руководством необходимо использовать единый мессенджер или другой канал связи, куда будут включены все заинтересованные лица;

2) единый инструментальный для сотрудников. Необходимо обеспечить полный и одинаковый доступ к инструкциям и рабочим материалам всем сотрудникам, которым это необходимо для выполнения своих трудовых задач. Для этого чаще всего используется система облачного хранения, где собрана вся необходимая информация;

3) понятная система связи мотивации удаленного сотрудника с его эффективностью. Так как при организации удаленной формы труда контроль работодателя за работой сотрудников затрудняется, необходима разработка отлаженной системы результатов работы удаленного сотрудника с вознаграждением как материальным, так и нематериальным;

4) четко сформулированные инструкции. Так как чаще всего задачи удаленным сотрудникам поступают в электронном виде, по мимике и интонации он не сможет понять, какой результат от него ждут. Поэтому очень важно четко и корректно формулировать задачи. Также необходимо организо-

вать взаимодействие руководства и удаленного сотрудника так, чтобы сотрудник мог обратиться к руководству за уточнениями или более подробными инструкциями, если в первоначальном виде поставленная задача или ее результат ему не ясны;

5) система контроля. Так как удаленный сотрудник работает вне офиса компании контролировать его работы сложнее. Необходимо продумать систему последовательного контроля, где будут учтены все критерии и сроки контроля. Благодаря налаженной системе контроля руководитель может в любой момент рабочего времени определить, какие именно задачи в данный момент решает удаленный сотрудник, на каком этапе выполнения данных ему задач он находится.

6) передача опыта. Если в компании уже есть сотрудники, эффективно работающие на удаленных рабочих местах, имеет смысл проводить мастер-классы по организации удаленной работы для новых удаленных сотрудников. Во время таких мероприятий опытные удаленные сотрудники могут рассказать, с какими проблемами при переходе на удаленное рабочее место они сталкивались, как их решили и как наиболее эффективно организовывать свое рабочее время.

Применение данных методов поможет компании грамотно выстроить систему взаимодействия удаленного персонала со своими коллегами и руководством, что позволит наиболее эффективно использовать формат удаленной работы в компании.

Если сравнить, долю вакансий, связанных с удаленной работой в России и в зарубежных странах, то отчетливо видно, что Россия по этому показателю отстает. Если на зарубежных сайтах доля удаленного труда составляет в среднем 18,22 %, то в России этот показатель равен 2,23%. Но, не смотря на низкий уровень количества вакансий, связанных с удаленным трудом, прослеживается положительная динамика. Еще несколько лет назад вакансий, связанных с удаленным рабочим местом было гораздо меньше. Все больше работодателей переводят своих сотрудников на удаленные рабочие места. А значит, интерес к удаленной работе растет, что в последствие приведет к увеличению числа удаленных рабочих мест. Так как уровень заработной платы удаленного сотрудника существенно не отличается от заработной платы офисного сотрудника, а преимуществ удаленной работы становится все больше, желание перейти на удаленную работу среди сотрудников также будет расти. А применяя выделенные автором методы эффективного взаимодействия руководства с удаленными сотрудниками, результативность удаленных сотрудников будет расти, что положительно скажется на деятельности компании.

Библиографический список

1. Гласдор. Вакансии [Электронный ресурс] / Гласдор. – Режим доступа: <https://www.glassdoor.com/index.htm>, свободный
2. Город работ. Вакансии [Электронный ресурс] / Город работ. – Режим доступа: <https://gorodrabot.ru>, свободный

3. Джобталант. Вакансии [Электронный ресурс] /Джобталант. – Режим доступа: <https://www.jobandtalent.com>, свободный
4. Зарплата.ру. Вакансии [Электронный ресурс] /Зарплата.ру. – Режим доступа: <https://russia.zarplata.ru/vacancy>, свободный
5. Идеалист. Вакансии [Электронный ресурс] / Идеалист. – Режим доступа: <https://www.idealist.org/en>, свободный
6. Монстр. Вакансии [Электронный ресурс] / Монстр. – Режим доступа: <https://www.monster.com>, свободный
7. Мьюз. Вакансии [Электронный ресурс] / Мьюз. – Режим доступа: <https://www.themuse.com/jobs>, свободный
8. Работа.ру. Вакансии [Электронный ресурс] / Работа.ру. –Режим доступа:<https://www.rabota.ru>, свободный
9. Стребков, Д. О. Развитие русскоязычного рынка удаленной работы [Текст]/ Д. О. Стребков, А. В. Шевчук. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2015. –225 с.
10. Суперджоб. Вакансии [Электронный ресурс] / Суперджоб. – Режим доступа:<https://www.superjob.ru>, свободный.
11. Хэдхантр. Вакансии [Электронный ресурс] / Хэдхантр. – Режим доступа: <https://hh.ru/search/vacancy>, свободный

Сведения об авторе:

Малышев Артем Алексеевич – аспирант кафедры «Менеджмент, маркетинг и коммерция» Омского государственного университета путей сообщения (644046, Российская Федерация, г. Омск, пр. Маркса, 35) e-mail: 1-liga-1@mail.ru.

Статья поступила в редакцию 20.10.2019 г.