

УДК 331.41

ФАКТОРЫ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА УДАЛЕННЫХ РАБОЧИХ МЕСТАХ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ**Апенько С.Н.***Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, Омск, e-mail: apenkosn@yandex.ru*

Статья посвящена актуальной проблеме организации удаленных рабочих мест и факторов, определяющих производительность труда на данных рабочих местах. Изложены результаты исследования, проведенного в г. Омске методом опроса 373 удаленных в период пандемии сотрудников и 144 их руководителей. Цель исследования заключается в изучении особенностей организации удаленных рабочих мест в период пандемии и выявлении факторов производительности труда на них. Описаны преимущества и организационные сложности работы на удаленных рабочих местах. Показано влияние удаленной занятости на развитие и появление новых компетенций у сотрудников. Сделан вывод о том, что, по субъективным оценкам респондентов, удаленная работа чаще не влияет на динамику производительности труда. Но были выявлены и достаточно большие группы респондентов, посчитавших, что на удаленном рабочем месте производительность труда снизилась или повысилась. Выявлены факторы производительности труда, к которым отнесены: субъект, занимающийся вопросами организации рабочего места; предоставление работодателем необходимого оборудования и программного обеспечения; компенсация работодателем использования удаленным сотрудником личной техники в рабочих целях; наличие ежедневных деловых коммуникаций с руководителем и коллегами. Исследование содержит положения, обладающие научной новизной, к которым можно отнести комплексную трактовку понятий удаленного рабочего места и удаленной работы, описание факторов производительности труда на удаленном рабочем месте. Практическое значение данного исследования заключается в обосновании ответов на вопросы о том, какова ценность и какие организационные сложности кроются в удаленной занятости, каким образом следует организовать труд на удаленном рабочем месте, чтобы обеспечить его производительность. В перспективе требуется дальнейшее развитие этой темы и поиск объективных фактов, демонстрирующих динамику или стабилизацию показателей производительности труда при переводе работника на удаленную форму занятости.

Ключевые слова: удаленная занятость, удаленное рабочее место, производительность труда**FACTORS OF LABOR PRODUCTIVITY IN REMOTE WORKPLACES DURING THE PANDEMIC****Apenko S.N.***Dostoevsky Omsk State University, Omsk, e-mail: apenkosn@yandex.ru*

The article is devoted to the actual problem of the organization of remote workplaces and the factors determining labor productivity in these workplaces. The results of a study conducted in the city of Omsk by interviewing 373 employees removed during the pandemic and 144 of their managers are presented. The purpose of the study is to study the features of the organization of remote workplaces during the pandemic and to identify factors of labor productivity in them. The advantages and organizational difficulties of working at remote workplaces are described. The influence of remote employment on the development and emergence of new competencies among employees is shown. It is concluded that according to the subjective estimates of respondents, remote work often does not affect the dynamics of labor productivity. But there were also quite large groups of respondents who considered that labor productivity decreased or increased at a remote workplace. The factors of labor productivity are identified, which include the subject dealing with the organization of the workplace, the provision by the employer of the necessary equipment and software, compensation by the employer for the use of personal equipment by a remote employee for work purposes, the presence of daily business communications with the manager and colleagues. The study contains provisions with scientific novelty, which include a comprehensive interpretation of the concepts of remote workplace and remote work, a description of labor productivity factors at a remote workplace. The practical significance of this study is to substantiate the answers to the questions about what is the value and what organizational difficulties lie in remote employment, how should work be organized at a remote workplace in order to ensure its productivity. In the future, further development of this topic is required and the search for objective facts demonstrating the dynamics or stabilization of labor productivity indicators when transferring an employee to a remote form of employment.

Keywords: remote employment, remote workplace, labor productivity

В последние годы в силу разных причин, одной из которых является пандемия, увеличились масштабы удаленной формы занятости работников организаций. В России предприятия и организации в период пандемии вынуждены были массово и в короткие сроки организовать удаленные рабочие места для своих сотрудников. Практика показывает, что в условиях пандемии про-

исходит чередование промежутков времени, когда сотрудники возвращаются в офисы на свои обычные рабочие места и когда они вновь переходят к дистанционной занятости. По прогнозам многих аналитиков такая тенденция сохранится. В других странах наблюдалась аналогичная ситуация. В частности, «всего 20 лет назад только 9 процентов американских рабочих время

от времени работали из дома. Сегодня это число выросло до 37 процентов, а число людей, работающих на дому на постоянной основе, выросло на 103 процента за последние 10 лет» [1]. При этом не только пандемия, но и другие факторы вызывают рост количества удаленных рабочих мест. К числу типичных причин роста удаленной формы занятости относятся: потребность в экономии ресурсов со стороны работодателей за счет сокращения затрат на удаленных работников, переход к более гибким условиям труда, возможность нахождения сотрудников с требуемыми компетенциями, независимо от близости их местонахождения к предприятию.

Отмеченную тенденцию изучают многие российские и зарубежные ученые. Например, о виртуальных организациях, дистанционной работе и удаленных формах занятости пишут в своих публикациях такие авторы, как А.В. Коньякова, В.И. Тимофеев, Д.К. Щеглов, А.А. Михайлов, В.И. Федулов, П.Н. Анненко [2–4]. В работах этих и других авторов отмечаются преимущества и специфика удаленной занятости, факторы и причины появления виртуальных организаций и особенностей их деятельности, организационно-технические аспекты удаленной работы и другие вопросы. Например, П.В. Симонин анализирует дистанционный труд с позиций особенностей его оплаты [5]. И.М. Гурова изучает дистанционную работу как тренд времени, доказывает, что переход на дистанционные формы занятости – это неизбежное и объективное явление экономики всех стран [6]. О.А. Кожевников и М.В. Чудиновских затрагивают международный анализ регулирования труда дистанционных работников, сравнивая ситуацию в России и за рубежом [7].

Зарубежные авторы преимущественно пишут о социальных и психологических аспектах удаленной работы. В частности, они изучают организацию коммуникаций на удаленных рабочих местах, выстраивание отношений между работником и работодателем, удовлетворенность сотрудников, мотивацию и вовлеченность сотрудников, формирование социально-психологического климата. Эти и иные вопросы раскрываются в трудах D.E. Bailey, N.B. Kurland, M.A. Cherry, M. Collins, C. Sullivan [8–11]. Данные авторы называют преимущества удаленной работы, но одновременно с этим указывают на проблемы и сложности, которые возникают у сотрудников в связи с их удаленной занятостью.

В связи с отмеченным трендом увеличения масштабов удаленной занятости актуальной проблемой становится организация

удаленных рабочих мест. При этом важно их организовать таким образом, чтобы производительность труда на этих рабочих местах как минимум не снизилась в сравнении с рабочими местами в офисах. Организации и предприятия должны понимать, от каких факторов зависит производительность труда на удаленных рабочих местах. Знание этих факторов позволит более эффективно организовать удаленный труд и поддержать требуемый уровень показателей производительности труда. Данные аспекты, в частности вопросы организации удаленных рабочих мест, выявление факторов производительности труда на таких рабочих местах, оказались малоизученными российскими и зарубежными исследователями. Следовательно, предлагаемое исследование, цель которого заключается в изучении особенностей организации удаленных рабочих мест в период пандемии и выявлении факторов производительности труда на них, можно признать актуальным и обладающим научной значимостью.

Материалы и методы исследования

Излагаемое в данной статье исследование имеет комплексный характер и посвящено разным вопросам организации удаленных рабочих мест, а именно, выявлению с позиций сотрудников и работодателей преимуществ и недостатков появления удаленных рабочих мест, специфике организации труда на удаленных рабочих местах, например особенностям построения коммуникаций и другим вопросам. Одной из задач исследования стало изучение факторов, определяющих производительность труда на удаленных рабочих местах сотрудников. Методом исследования стал качественный анализ результатов анкетного онлайн-опроса персонала, работающего на удаленных рабочих местах в период пандемии. Всего опрошено 373 удаленных в период пандемии сотрудника и 144 их руководителя. Опрос проведен в г. Омске в мае – апреле 2021 г. Исследованием охвачено 59% малых предприятий, 28% средних предприятий и 13% крупных предприятий. Отраслевая принадлежность предприятий: образование, торговля, промышленность, ИТ-сфера, транспорт и др.

Структура выборочной совокупности опрошенных удаленных сотрудников следующая:

- мужчины 20%, женщины 80%;
- в возрасте 18–24 лет – 4%, 25–34 года – 21%, 35–44 года – 40%, старше 45 лет – 35%;
- 90% с высшим образованием, 10% со средним профессиональным образованием;
- 83% респондентов не работали до пандемии на удаленных рабочих местах,

17% работали полностью или частично удаленно;

– 77% после пандемии прекратили удаленную занятость, 23% продолжили полностью или частично работать удаленно.

Структура выборочной совокупности опрошенных руководителей следующая:

- мужчины 44%, женщины 56%;
- в возрасте 18–24 лет – 0%, 25–34 года – 10%, 35–44 года – 34%, старше 45 лет – 56%;
- 98% с высшим образованием, 2% со средним профессиональным образованием;
- руководители высшего звена – 26%, руководители среднего звена – 54%, руководители низшего звена – 20%.

Результаты исследования и их обсуждение

Основными результатами исследования, представленными в данной статье, является выявление преимуществ и недостатков удаленной занятости, а также выявление факторов производительности труда на удаленных рабочих местах. Прежде чем описывать эти результаты, дадим трактовку понятиям удаленное рабочее место и удаленная занятость, которые были взяты за основу в исследовании.

Под удаленным рабочим местом понимается часть пространства, «расположенная вне территории работодателя, специальным образом организованная и оснащенная всеми необходимыми предметами и средствами труда, где работник в соответствии с трудовыми отношениями осуществляет трудовую деятельность как часть общих трудовых процессов всей организации, всего предприятия или учреждения» [12]. На удаленном рабочем месте сотрудник выполняет свои функции и задачи с помощью удаленной формы занятости или удаленной работы.

Обобщая точки зрения разных авторов, удаленную работу можно определить как форму занятости, при которой работник выполняет свои обязанности в виде трудового процесса и трудовых функций вне помещений, находящихся на территории работодателя, получая и передавая задания и результаты труда с помощью современных средств связи. Приведенная трактовка согласуется со многими иными определениями удаленной работы. К примеру, приведенное определение согласуется с понятием телеработа, введенным зарубежными авторами. В частности, в трудах Ф. Белангер, М. Коллинс телеработа понимается как «работа, проводимая в месте, где работник, удаленный от центральных офисов или производственных помещений, не имеет личного контакта с другими сотрудниками, но в состоянии общаться с ними с использовани-

ем новых технологий» [13, 10]. Российские авторы также раскрывают разные аспекты сущности удаленной работы. Например, Т.А. Избиенкова и А.А. Целищев описывают эволюцию надомного труда, также отражают сущностные его признаки [14]. Продолжают развивать тему удаленного рабочего места и дистанционного труда В.Б. Орлов, Е.И. Бураншина, А.В. Слепов [15, 16]. Таким образом, взятые нами за основу определения удаленного рабочего места и удаленной работы являются плодом эволюции исследований разных авторов. Однако новизной является то, что в этих определениях собраны воедино различные аспекты анализируемых понятий, то есть применен комплексный подход к трактовке. Далее представим прикладные аспекты вопросов организации удаленных рабочих мест и удаленной работы, для чего обратимся к результатам эмпирического исследования.

Респонденты, принявшие участие в исследовании, отмечают как позитивные, так и проблемные стороны перехода на удаленную занятость. Они называют типичные положительные эффекты работы на удаленном рабочем месте:

– нет финансовых и временных затрат на дорогу в офис – отметили 62% сотрудников и 51% их руководителей;

– большая самостоятельность в планировании рабочего дня – отметили 42% сотрудников и 45% их руководителей;

– способствует развитию навыков, приобретению нового опыта – отметили 34% сотрудников и 38% руководителей;

– все коммуникации с коллегами и руководством проводятся только по рабочим вопросам – отметили 24% сотрудников и 33% руководителей.

Существенным положительным результатом удаленной формы занятости является её влияние на развитие и появление новых компетенций у сотрудников. Респондентам был задан вопрос о том, какие новые компетенции были приобретены во время удаленной работы. Почти половина опрошенных, как руководителей, так и рядовых сотрудников, посчитали, что у сотрудников получили развитие умение работать с цифровыми технологиями и самомотивация, то есть самостоятельный позитивный настрой на удаленную работу (табл. 1). Развитие компетенции «гибкое планирование своего рабочего времени» выше оценили сотрудники, чем руководители. Примерно каждый пятый респондент включил в развитые компетенции коммуникативные навыки и дисциплинированность. В целом можно сделать вывод о том, что работа на удаленных рабочих местах способствует развитию компетенций.

Таблица 1

Развитие компетенций сотрудников во время удаленной работы (в %)

Компетенции	Количество отметивших компетенции:	
	сотрудников	руководителей
Гибкое планирование рабочего времени	48	39
Умение работать с цифровыми технологиями	45	51
Самомотивация	45	45
Коммуникативные навыки	24	22
Дисциплинированность	20	20
Командная работа	2	17

Примечание. Таблица составлена автором самостоятельно по результатам собственного исследования.

Вместе с тем в организации удаленных рабочих мест имеются и проблемные зоны. Так, ответы на вопрос «Какие организационные сложности возникли у вас (у ваших сотрудников) при работе на удаленном рабочем месте?» можно сгруппировать в три модуля.

Во-первых, проблемы, связанные непосредственно с организацией рабочих мест и удаленного труда, к которым отнесены сбои в работе с оборудованием (отмечают 45% и 42% сотрудников и руководителей соответственно), недостатки в программном обеспечении и в информационно-коммуникационных технологиях (отмечают 29% и 20% сотрудников и руководителей соответственно).

Во-вторых, проблемы, связанные с удаленным трудом, в частности увеличение объема работы (отмечают 27% и 20% сотрудников и руководителей соответственно), увеличение трудоемкости труда (отмечают 24% и 9% сотрудников и руководителей соответственно), появление размытости границ рабочего времени (отмечают 39% и 37% сотрудников и руководителей соответственно).

В-третьих, проблемы, связанные с коммуникациями в процессе труда, к примеру трудности в согласовании рабочих задач с коллегами, с руководителем (отмечают 13% и 32% сотрудников и руководителей соответственно).

Одной из потенциальных проблем является риск снижения производительности труда на удаленных рабочих местах. Многие работодатели и сотрудники озабочены этой проблемой. Важно при переходе на удаленную работу как минимум сохранить имеющийся уровень производительности труда.

В ходе исследования выяснены субъективные оценки респондентами влияния на производительность труда факта работы на удаленном рабочем месте. Респондентам был задан вопрос о том, повлияла ли уда-

ленная занятость на производительность труда. Получены следующие ответы:

– да, производительность труда увеличилась, отметили 26% сотрудников и 21% их руководителей;

– да, уменьшилась – 18% сотрудников и 20% руководителей;

– нет, не изменилась – 43% сотрудников и 45% руководителей;

– затруднились с ответом – 13% сотрудников и 14% руководителей.

То есть примерно половина респондентов считает, что переход на удаленную занятость не повлиял на производительность труда. Небольшая часть сотрудников и руководителей посчитали, что производительность труда снизилась. Но есть и группа респондентов, которые посчитали, что производительность труда повысилась.

Важным исследовательским вопросом стало выяснение того, какие факторы влияют на рост производительности труда или на её стабилизацию, на снижение. Для поиска ответов на этот вопрос были выделены группы респондентов, ответивших, что производительность труда повысилась, понизилась, осталась на прежнем уровне в сравнении с работой в офисе. В каждой из этих групп респондентов были исследованы ответы на вопросы о том, кто занимался планировкой и оборудованием рабочего места, как были организованы коммуникации с руководителем и коллегами, как оборудовано рабочее место. Результаты приведены в табл. 2.

Результаты наглядно демонстрируют, что факторами, определяющими производительность труда, являются такие, как:

– субъект, который занимается вопросами организации рабочего места (работодатель или сам сотрудник). В ситуации, когда работодатель оказывает помощь, по мнению самих сотрудников, растет или остаётся на прежнем уровне производительность труда чаще, чем она понижается;

Таблица 2

Связь ответов на вопросы об изменении производительности труда на удаленном рабочем месте и об организации труда на рабочем месте

Факторы производительности труда	Количество отметивших факторы (в %):		
	сотрудников с повышением производительности труда	сотрудников с неизменной производительностью труда	сотрудников с понижением производительности труда
Субъекты, занимавшиеся организацией удаленных рабочих мест: – работодатель; – сам сотрудник	12 4	5 32	0 47
Предоставление работодателем необходимого оборудования и программного обеспечения: – да, полностью; – да, частично; – нет	5 4 7	3 16 21	1 6 37
Компенсация работодателем использования удаленным сотрудником личной техники в рабочих целях: – да; – нет	5 4	10 37	1 43
Наличие ежедневных деловых коммуникаций с руководителем и коллегами: – да; – нет	20 11	16 16	11 26

Примечание. Таблица составлена автором самостоятельно по результатам собственного исследования.

– предоставление работодателем необходимого оборудования и программного обеспечения. В ситуации, когда это происходит, производительность труда растет или сохраняется на прежнем уровне. Когда отсутствует такая поддержка со стороны работодателя, производительность труда имеет тенденцию к снижению;

– компенсация работодателем использования удаленным сотрудником личной техники в рабочих целях. При наличии компенсации в большей степени растет или сохраняется на прежнем уровне производительность труда;

– наличие ежедневных деловых коммуникаций с руководителем и коллегами. Этот фактор хотя и незначительно, но также определяет производительность труда – отсутствие коммуникаций негативно влияет на данный показатель.

Кроме того, были заданы вопросы о том, способно ли повлиять на производительность труда использование цифровых технологий. Несмотря на то, что в период пандемии на удаленных рабочих местах цифровые технологии использовались слабо, были получены высокие оценки потенциальным их возможностям. Например,

на вопрос «Позволят ли (позволяют ли уже, если используются) цифровые технологии улучшить деятельность организации?» положительно ответили 69% сотрудников и 77% руководителей. На вопрос «Позволят ли (позволяют ли уже, если используются) цифровые технологии повысить производительность труда персонала на удаленном рабочем месте?» утвердительно ответили также 69% сотрудников и 70% руководителей.

Заключение

Таким образом, в предлагаемом исследовании предпринята попытка субъективной оценки влияния на производительность труда разных факторов, связанных с организацией удаленного рабочего места. Выявлено, что переход на удаленную работу, по мнению сотрудников, чаще не влияет на производительность труда. Но есть и определенные достаточно большие группы сотрудников, которые заявили о росте или снижении производительности труда.

Анализ результатов опроса позволил выявить факторы, определяющие производительность труда на удаленных рабочих местах. К ним отнесены: субъект, который занимается вопросами организации рабо-

чего места (работодатель или сам сотрудник); предоставление работодателем необходимого оборудования и программного обеспечения; компенсация работодателем использования удаленным сотрудником личной техники в рабочих целях; наличие ежедневных деловых коммуникаций с руководителем и коллегами. Предположительно имеются и иные факторы производительности труда. Но в нашем исследовании акцент сделан на группе факторов, связанных с организацией рабочих мест. В соответствии с полученными результатами следует рекомендовать предприятиям обращать особое внимание на выделенные факторы, определяющие динамику или стабилизацию показателя производительности труда.

Список литературы

1. Ананишнев В.В. Удаленная работа и эффективность бизнеса: факторы, тренды, влияние пандемии коронавируса // Московский экономический журнал. 2020. № 11. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/udalennaya-rabota-i-effektivnost-biznesa-factory-trendy-vliyaniye-pandemii-koronavirusa>.
2. Коньякова А.В., Тимофеев В.И., Щеглов Д.К. Организационно-техническое обеспечение дистанционной работы сотрудников в условиях диверсификации промышленного производства // Управленческое консультирование. 2020. № 10 (142). [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionno-tehnicheskoe-obespechenie-distantsionnoy-raboty-sotrudnikov-v-usloviyah-diversifikatsii-promyshlennogo-proizvodstva> (дата обращения: 25.11.2021).
3. Михайлов А.А., Федулов В.И. Феномен виртуальных организаций в современных условиях // Московский экономический журнал. 2020. № 10. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/fenomen-virtualnyh-organizatsiy-v-sovremennyh-usloviyah> (дата обращения: 25.11.2021).
4. Анненко П.Н. Дистанционная занятость как перспективная форма организации труда в России // Human Progress. 2017. № 3. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/distantsionnaya-zanyatost-kak-perspektivnaya-forma-organizatsii-truda-v-rossii> (дата обращения: 25.11.2021).
5. Симонин П.В. Дистанционный труд и особенности оплаты труда в организациях // Вестник Московского университета имени С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. 2020. № 4 (35). [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/distantsionnyy-trud-i-osobennosti-oplaty-truda-v-organizatsiyah> (дата обращения: 25.11.2021).
6. Гурова И.М. Дистанционная работа как тренд времени: результаты массового опыта // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2020. № 2. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/distantsionnaya-rabota-kak-trend-vremeni-rezultaty-massovogo-opyta> (дата обращения: 25.11.2021).
7. Кожевников О.А., Чудиновских М.В. Регулирование труда дистанционных работников в России и за рубежом // Вестник СПбГУ. Серия 14. Право. 2020. № 3. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/regulirovanie-truda-distantsionnyh-rabotnikov-v-rossii-i-za-rubezhom> (дата обращения: 25.11.2021).
8. Bailey D.E., Kurland N.B. A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*. 2002. № 23 (4). P. 383–400.
9. Cherry M.A. Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work [Электронный ресурс] / M.A. Cherry. 2016. Режим доступа: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2734288.
10. Collins M. The (not so Simple) Case for Teleworking: a Study of Lloyd's of London. *New Technology Work and Employment*. 2005. P. 110–118.
11. Sullivan C. What's in a name? Definitions and conceptualisations of teleworking and homeworking. *New Technology Work and Employment*. 2003. № 18 (1). P. 158–165.
12. Малышев А.А. Удаленные рабочие места в России // Финансовая экономика. 2019. № 11. С. 469–472.
13. Belanger F. Workers' Propensity to Telecommute: An Empirical Study. *Information and Management*. 1999. P. 139–153.
14. Избиеннова Т.А., Целищев А.А. Эволюция «надомного труда» или правовое поле фриланса // Трудовое право. 2010. № 2. С. 23–27.
15. Орлов В.Б., Бураншина Е.И. Менеджмент удалённого рабочего места: монография / Министерство образования и науки Российской Федерации, ФГБОУ ВПО «Югорский государственный университет», Институт менеджмента и экономики, кафедра менеджмента. Ханты-Мансийск: Югорский формат, 2015. 136 с.
16. Слепов А.В. Дистанционный труд. Как перевести офисных сотрудников на удаленную работу // Трудовые споры. 2013. № 6. С. 34–38.