

УДК 33-331

ОПЫТ ВНЕДРЕНИЯ ДИСТАНЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ В ЗАРУБЕЖНЫХ КОМПАНИЯХ

*Анненко П.Н., магистрант,
тел. 89502047173, Polyanna.pnenko2014@yandex.ru
Научный руководитель – доц. Смирных С.Н.
ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»*

Ключевые слова: *Дистанционная занятость, удаленная работа, условия труда, рабочее время.*

Введение. За последнее десятилетие дистанционная занятость получила распространённость по всему миру. Все больше молодых и амбициозных сотрудников переходит на удаленную работу, обустроивая комфортное рабочее место в собственной квартире, в кафе, в клиентском офисе или другом удобном для работы месте. Работодатели, в свою очередь, все чаще стали уделять внимание разнообразию форм дистанционной занятости сотрудников, учитывая возможности работника и специфику деятельности фирмы. В крупных зарубежных компаниях рассматриваемая форма занятости активно используется и совершенствуется во всех направлениях уже на протяжении многих лет.

Актуальность темы исследования вызвана увеличением доли дистанционных работников как в России, а также повышением спроса на удаленных специалистов [2].

В статье показан опыт внедрения дистанционной занятости в крупных зарубежных компаниях AllianzInsurance UK и Ernst&Young.

Цель работы: Продемонстрировать передовой зарубежный опыт эффективного применения дистанционной занятости на примере крупных развивающихся компаний.

Материалы и методика исследования: Работа была выполнена на основании сбора и анализа данных в области дистанционной занятости зарубежных компаний.

Результаты исследований. данной статье проанализировано применение дистанционной занятости на примере немецкой страховой компании Allianz Group и британской аудиторско-консалтинговой компании Ernst&Young . Компания Allianz Group предлагает для рынка два ключевых продукта:

- коммерческое страхование;
- страховой «ритейл».

По мнению активных работающих немецких семей, Allianz признан лучшим работодателем в 2011 и 2012 гг. [3].

В Компании AllianzInsurance UK выстроено 2 типа удаленной работы:

1. Постоянная удаленная работа. Данный тип дистанционной работы предполагает официальный перевод работников на работу вне офиса компании, с необходимостью появляться в офисе 1 раз в месяц.
2. Возможная удаленная работа – работники получают возможность выполнять свои рабочие обязанности удаленно по каким-либо причинам, например, семейным [5].

В AllianzInsurance UK установлены правила, регламентирующие режим и результаты такой деятельности. Для получения возможности работать дистанционно, работнику необходимо получить письменное разрешение руководителя.

К 2015 году в компании AllianzInsurance UK 700 сотрудников работало в дистанционном режиме, а к началу 2018 г. - уже 1400 специалистов полностью перешли на работу вне офиса, что говорит о популяризации дистанционной работы в компании в 2 раза. Стоит отметить, что на дистанционный формат работы переходят специалисты таких должностей как: инженеры, специалисты по развитию бизнеса, страховые агенты и инспекторы. Для прозрачности системы перевода, компания выделила ключевые критерии и специальности, которые могут быть переведены на дистанционную работу:

1. Опыт самостоятельного выполнения ключевых задач;
2. Возможность гибкого режима работы обсуждается при приеме сотрудника в компанию, а также при изменении личных обстоятельств работника;
3. Сотрудники, из числа специалистов, которые могут быть переведены на дистанционную работу, подают заявление на возможность работать удаленно. После одобрения заявления, работник за 3 месяца подтверждает эффективность своего удаленного труда;
4. Дистанционные работники не освобождаются от регулярных инструктажей по охране труда и технике безопасности [5].

Стоит отметить, что в компании нет различий в мониторинге оценки результатов офисных и дистанционных работников. Оценка производительности труда работников основана, в первую очередь, на том «что сделано», а остальные 25% - «как сделано». Для оценки результатов труда разрабатываются «опросные листы» для руководителей, коллег и клиентов компании.

Вторая компания, Ernst&Young, специализируется на предоставлении услуг бизнес-консалтинга в страховании, налогообложении, сопровождении сделок. Компания работает на глубоком рынке и имеет в штате 152 00 сотрудников по всему миру. Подразделения компании расположены в четырех регионах: Северная Америка, Южная Америка, Европейские и Азиатские страны.

Для Ernst&Young дистанционная работа является частью гибкой рабочей кадровой политики компании. Руководствуясь условиями этой политики,

работник вправе самостоятельно выбрать для себя один из двух видов дистанционной работы:

1. Неформальная дистанционная работа: сотрудник имеет право задерживаться дома для работы, например, дожидаться корреспонденции. Желание сотрудника воспользоваться такими условиями должно быть согласовано с руководителем.

2. Формальная дистанционная работа: заключается долговременная договоренность между работником и работодателем. В данном случае требуется формальная подача запроса о переводе на дистанционную работу и одобрение со стороны руководства. При такой форме занятости сотрудники имеют удаленный доступ к своему рабочему месту и регулярно встречаются со своим менеджером.

Компания предоставляет в распоряжение дистанционным работникам все необходимые средства для работы, к ним относят: стол, ноутбук, принтер и устанавливается доступ в интернет.

Ernst&Young в своей рабочей политике использует два ключевых критерия, позволяющие работать дистанционно:

1. Дистанционный формат работы сотрудника способствует повышению производительности труда;

2. Дистанционный формат работы сотрудника позволяет удержать эффективных специалистов и повысить лояльность сотрудников к компании.

Компания расценивает переход к удаленной работе как успешный, если такая политика помогла удержать в компании высококвалифицированных женщин-консультантов. Получение наград, грамот, высших степеней со стороны дистанционно работающих сотрудников – также расценивается как результат успешности политики дистанционной занятости сотрудников [4].

Заключение. В век развития информационных технологий и коммуникаций работники обладают возможностью самостоятельно выбирать расположения собственного рабочего места. Дистанционная работа даёт ряд преимуществ, повышает мобильность, стирает географические рамки.

Создание глобального рынка труда привело к физической и психологической изоляции дистанционных сотрудников. Работодатели смогут получить большую экономическую эффективность от дистанционных работников в том случае, если на начальном этапе в сохранении баланса между работой и личной жизнью, в выстраивании общения с руководителями и коллегами, обозначат рычаги мотивации удаленных работников.

Развитие дистанционной занятости приведет к снижению издержек и повышению эффективности компаний, тем самым повысит их международную конкурентоспособность [4].

Библиографический список:

1. Базжина В. А., Цыганкова И. В., Никишина О. Ю. Развитие нестандартных форм занятости в современной России //Российское предпринимательство. — 2014. — Т. 15. — №. 24. — С. 71–86.
2. Беляева М.Г. Особенности трудовых отношений в условиях дистанционной занятости//Трудовое право №5. — С. 17–23.
3. Меркулов М. М. Дистанционный персонал-мифы и реальность //Кадровая служба и управление персоналом предприятия. — 2005. — №. 7. — С. 11–26.
4. Трегубова В. М. Компьютерные технологии и дистанционная занятость работников //Социально-экономические явления и процессы. — 2013. — №. 2— С. 48.
5. Журнал «Кадровое дело» [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.kdelo.ru>.

REMOTE EMPLOYMENT AS PERSPECTIVE FORM OF THE ORGANIZATION LABOR IN MODERN CONDITIONS

Annenko P.N.

Key words: *Remote employment, remote work, working conditions, working time.*

The article shows the experience of implementing remote employment in large foreign companies. The article presents data from the study of the non-standard employment of AllianzInsurance UK and Ernst & Young. This article may be of interest to personnel management specialists, students who want to earn income and combine study with work, active people who are keen to keep up with the times.