

УДК 331.103

## **ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА КАК ФОРМА ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА В ТРАНСПОРТНЫХ КОМПАНИЯХ**

Полякова Ю.С., Павлова И.О.

*Самарский национальный исследовательский университет  
имени академика С.П. Королёва, г. Самара  
e-mail: giulia.polyakova@yandex.ru*

Из-за вируса COVID-19 меры карантина коснулись 4 млрд. жителей планеты, многим компаниям пришлось перейти на режим удаленной работы. Согласно статистике в 2020 году более 56% сотрудников финансовой и страховой отрасли перешли в режим удаленной работы, 54% сотрудников сферы ИТ, сотрудники сферы образования – 41,8%, культуры – 21,9%, транспорта – 21%, сферы услуг и торговли – более 18%.

Цель данной работы – проанализировать удаленный вид трудовой деятельности, рассмотреть положительные и отрицательные стороны удаленной работы как для работодателя, так и для сотрудника, охарактеризовать сложности, возникающие при организации трудовой деятельности в таком режиме, и определить возможную эффективность от применения этого процесса на конкретном предприятии.

Согласно трудовому кодексу дистанционной работой может считаться выполнение определенной трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя. Для работы и связи с работодателем работнику необходимо использовать информационно-телекоммуникационные сети общего пользования. Трудовой кодекс дополнен отдельной главой 251, в которой установлены особенности регулирования труда дистанционных работников.

Для сотрудников одно из главных преимуществ удаленной работы – отсутствие необходимости тратить время и деньги на поездку на работу. У работников больше свободы в повседневной жизни. Это безопаснее, так как нет риска попасть в аварию,

снижение общей усталости и повышение производительности, меньшее взаимодействие между коллегами, так как некоторые могут болеть [1]. Некоторым людям проще общаться с коллегами удаленно. Рабочая одежда не требуется, дресс-код можно не соблюдать.

Для организации основное преимущество – можно нанимать отличных сотрудников независимо от того, где они живут, работники дистанционного формата более продуктивны, так как успевают больше за счет того, что не тратят времени на комьютинг [2].

Удаленная работа привлекает замотивированных людей, способных к самоорганизации и умеющих брать личную ответственность. С сотрудниками по всему миру, работающими каждый в своё оптимальное время, работа над проектом продолжается даже тогда, когда рабочий день в одном часовом поясе закончился.

Ключевые минусы:

- отсутствие стабильности в работе и зарплате;
- нехватка очного общения по рабочим вопросам с коллегами и руководством;
- самостоятельный поиск заказчиков;
- недостаток обратной связи по итогам работы от руководства и коллег;
- непричастность к корпоративной жизни компании;
- риск некачественного выполнения поставленных задач;
- отсутствие контроля за работником и снижение дисциплины;
- бюрократические сложности при найме и расчетах.

Конечно, полный переход компании на дистанционный формат работы непростой процесс. Придется создавать удаленную команду руководителей, вероятно – инвестировать в их обучение. Хороший удаленный менеджер, способный уследить за сотрудниками, создавать общие цели и поддерживать мораль – большая редкость.

Исследования показывают, что удаленная работа способствует улучшению экологической ситуации, так как не нужно тратить время на дорогу до офиса.

Рассмотрим на примере авиакомпании ИрАэро насколько применения дистанционной формы деятельности уменьшают расходы на персонал и повышают экономическую эффективность.

Согласно официальным данным в компании работают 926 сотрудников, 70% которых работают в офисах. Это примерно 648 человек [3].

Норма рабочего места на человека – от 4 м<sup>2</sup> до 6 м<sup>2</sup>. Возьмем среднее значение 5 м<sup>2</sup>. Таким образом офисные помещения должны быть не менее 3240 м<sup>2</sup>. Содержание одного рабочего места в городе Иркутск составляет около 1 600 рублей в день, соответственно 419 904 000 рублей в год.

Для содержания удаленного рабочего места работодатель в первую очередь должен обеспечить средствами связи, предоставить онлайн-доступ к необходимой документации и программам. Его организация и содержание будет в среднем 1 100 рублей на одного работника в день, в год – 256 608 000 рублей.

Таким образом, затраты на содержание удаленных рабочих мест будут меньше в 1,6 раза, т. е. авиакомпания сэкономит в среднем 4 млрд. рублей в год.

Из всего вышеизложенного можно сделать вывод, что применение дистанционной формы деятельности дает как и социально психологический, так и экономический эффект для предприятий.

#### Список использованных источников

1. Гебриаль, В. Н. Социальные аспекты феномена дистанционной работы как нового вида трудовых отношений / В. Н. Гебриаль // Государственное управление. Электронный вестник. – 2008. – ISSN 2070-1381. – № 17. – С. 3.

2. Мамонтова, С. В. Трансформация труда в эпоху технологических перемен / С. В. Мамонтова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. – 2019. – ISSN 2223-1552 – № 2 (31). – С. 172–179.

3. Финансовая отчетность авиакомпании ИрАэро за 2020 г. // Каталог организаций List-Org [сайт]. – 2020. – URL: <https://www.list-org.com/company/2730538> (дата обращения 14.12.2020).