

Преимущества и риски новых форм занятости в условиях применения IT-технологий

Ольга Ю. Минченкова

*Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте РФ,
Москва, Россия, kafedra612@mail.ru*

Александр С. Федоров

*ООО «МАЙЛСТОУН ЭСТЕЙТ», Москва, Россия,
kafedra612@mail.ru*

Александра М. Минченкова

*Университет Бернарда О'Хиггинса, Сантьяго, Чили,
kafedra612@mail.ru*

Наталья В. Федорова

*Московский гуманитарный университет,
Москва, Россия, kafedra612@mail.ru*

Аннотация. В статье рассматриваются тенденции трансформации рынка труда под влиянием изменения парадигмы управления персоналом и анализируются новые формы взаимодействия работодателя и работника, в частности дистанционная работа. Проанализирована статистика, иллюстрирующая перспективы развития дистанционной формы занятости, сформулирована зависимость между распространением дистанционной работы и такими параметрами, как величина населенного пункта, отрасль, размер организации, уровень ВВП на душу населения. Уточняются характеристики данной формы занятости и требования к работникам, дается классификация дистанционных работников. Анализируются преимущества данной формы занятости с точки зрения работников и работодателей. Выявляются наиболее значимые. Кроме того, оцениваются риски использования дистанционных работников с точки зрения обеспечения информационной безопасности организации. Выделяются типичные ошибки работников, связанные с несоблюдением принципов безопасности и связанные с ними риски нарушения целостности информационной системы организации. Предлагаются направления развития функций

служб управления персоналом в организации, связанные с трансформацией традиционных инструментов управления, выделяются мероприятия, направленные на снижение рисков информационной безопасности. Сделан вывод о необходимости развития систем управления персоналом в соответствии с принципами информационной экономики.

Ключевые слова: рынок труда, персонал, формы занятости, дистанционная работа, информационная безопасность

Для цитирования: Минченкова О.Ю., Федоров А.С., Минченкова А.М., Федорова Н.В. Преимущества и риски новых форм занятости в условиях применения IT-технологий // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». 2023. № 1. С. 43–55. DOI: 10.28995/2073-6304-2023-1-43-55

Advantages and risks of new forms of employment in the context of using the IT technologies

Ol'ga Yu. Minchenkova

*Russian Presidential Academy of National Economy
and Public Administration, Moscow, Russia, kafedra612@mail.ru*

Aleksandr S. Fedorov

*Arbitration Manager, General Director
of MAILSTONE ESTATE LLC, Moscow, Russia,
kafedra612@mail.ru*

Aleksandra M. Minchenkova

*Bernard O'Higgins University, Santiago, Chile,
kafedra612@mail.ru*

Natal'ya V. Fedorova

*Moscow University for the Humanities, Moscow, Russia,
kafedra612@mail.ru*

Abstract. The article considers trends in the transformation of the labor market under the influence of a change in the paradigm of personnel management and analyzes new forms of interaction between employer and employee, in particular remote work. It analyzes the statistics illustrating the prospects for the development of the remote form of employment and formulate the dependence between the spread of remote work and such parameters as the size of the settlement, the industry, the size of the organization, the level of GDP per capita. The characteristics of such form of employment and the requirements for employees are specified and the classification of remote workers is given. There is an analysis

in advantages of that form of employment from the point of view of employees and employers. The most significant ones are identified. In addition, the risks of using remote workers from the point of view of ensuring the information security of the organization are assessed. The authors highlight typical mistakes of employees associated with non-compliance with security principles and the associated risks of violating the integrity of the organization's information system. They also propose directions in developing the functions of personnel management services in the organization related to the transformation of traditional management tools, and highlight measures aimed at reducing information security risks. A conclusion is made about the need to develop personnel management systems in accordance with the principles of the information economy.

Keywords: labor market, personnel, forms of employment, remote work, information security

For citation: Minchenkova, O.Yu., Fedorova, N.V., Minchenkova, A.M. and Fedorov, A.S. (2023), "Advantages and risks of new forms of employment in the context of using the IT technologies", *RSUH/RGGU Bulletin. "Economics. Management. Law" Series*, no. 1, pp. 43–55, DOI: 10.28995/2073-6304-2023-1-43-55

Введение

За последние 15 лет появилось множество новых форм занятости. Это связано с изменением парадигмы управления персоналом в информационной экономике. Новая парадигма характеризуется расширением пространственно-временных характеристик понятий «форма занятости», «рабочее место», «инструмент управления персоналом»; усилением функции координации в управленческом цикле; замещением традиционных иерархических структур в сетевые на основе ситуационного лидерства; смещением властных доминант от работодателя на сотрудника, при усилении роли компетенций и информационных технологий. Некоторые из новых форм занятости обеспечивают определенную гибкость и безопасность, обладают потенциалом для преобразования традиционных отношений между работодателями и работниками, другие несут неопределенность и нестабильность [Кадровый менеджмент 2001].

Европейский фонд улучшения условий жизни и труда (Eurofound)¹ выделил следующие формы организации труда работников:

¹ Living, working and COVID-19 e-survey – Round 5 final results [Электронный ресурс]. URL: <https://www.eurofound.europa.eu> (дата обращения 12 октября 2022).

- совместное использование сотрудников, когда отдельный работник совместно нанимается несколькими работодателями, что обеспечивает ему постоянную занятость на полный рабочий день;
- совместное использование рабочих мест, когда работодатель нанимает группу работников для совместного выполнения определенной работы, объединяя несколько рабочих мест с частичной занятостью в одно с полной занятостью;
- временный наем, когда работники временно нанимаются для выполнения конкретного проекта или решения конкретной проблемы, интегрируя возможности внешнего управления внутри организации;
- случайная работа, когда работодатель не обязан предоставлять работнику регулярную работу, но имеет возможность гибко привлекать его по требованию;
- работа на основе ваучеров, когда отношения между работодателем и работником основаны не на трудовом или гражданско-правовом договоре, а на ваучере, который работодатель покупает у уполномоченной организации и передает работнику, это распространяется на оплату труда и на социальное страхование;
- портфолио-работа, при которой самозанятые лица работают на большое количество клиентов и выполняют небольшие задания для каждого из них;
- массовая занятость, когда виртуальная платформа объединяет работодателей и работников, позволяя решать более крупные задачи, разбитые на небольшие рабочие места, с разделением труда между «виртуальным облаком» работников;
- совместная занятость, когда фрилансеры, самозанятые люди или микропредприятия сотрудничают, чтобы преодолеть ограничения, связанные с их небольшим размером и профессиональной изоляцией;
- дистанционная (мобильная) работа на основе ИКТ, при которой работники работают не только в помещениях работодателя или клиента, но и из любого места в любое время, при поддержке новых технологий.

Только в России дистанционной формой занятости охвачено официально 3 млн человек, до пандемии их было 30 тыс. О распространении данной формы занятости говорят следующие цифры: в мире около 17% работников компаний работают дистанционно, при этом в Японии и США их доля уже достигала почти 40%. Существуют компании, которые вообще отказались от офисов. Прогнозируется, что число дистанционных работников в ближайшие десяти-

тилетия будет расти: по прогнозу, к 2035 г. их будет 1 млрд человек. В будущем 82% респондентов намерены по крайней мере один день в неделю работать дистанционно, при этом 54% планируют равномерно распределять время между офисом и дистантом.

Распространение дистанционных работников по территории

На сегодняшний день в России удаленно работает каждый третий, по отношению к работодателю их можно разделить на штатных сотрудников, фрилансеров и самозанятых. Каждый четвертый из них работает на иностранную компанию. Причем количество дистанционных работников меньше в городах-миллионниках и крупных компаниях, вероятно, это связано с усложнением координации с увеличением количества функциональных контактов. Кстати, только 20% опрошенных не имели опыта удаленной работы, но хотели бы ее активно освоить².

Наибольшее распространение дистанционная форма занятости получила в сфере услуг в развитых странах. Д. Динжел и Б. Нейман считают, что чем выше ВВП на душу населения в стране, тем большее количество профессий позволяют работать дистанционно³.

Особенности дистанционной работы

Особенностями экономических отношений дистанционной формы являются: распределенный характер взаимодействия; использования информационных технологий для реализации рабочих функций и «интеллектуализация» труда. Дистанционным работником является сотрудник умственного труда, деятельность которого характеризуется высокой добавленной стоимостью,

² Удаленная работа в цифрах и диаграммах. Блог компании Хабр Карьера [Электронный ресурс]. URL: https://habr.com/ru/company/habr_career/blog/330076/ (дата обращения 12 октября 2022).

³ Jonathan I. Dingel, Brent Neiman How Many Jobs Can be Done at Home? University of Chicago, Booth School of Business, NBER, and CEPR June 19, 2020 [Электронный ресурс]. URL: https://bf.uchicago.edu/wp-content/uploads/BFI_White-Paper_Dingel_Neiman_3.2020.pdf (дата обращения 18 ноября 2022).

навыками реализации своего должностного функционала в производственном пространственно-временном контексте [Архипова 2020; Федорова, Минченкова 2016].

Преимущества дистанционной работы для работника

Безусловно, данная форма занятости обладает преимуществами как для работника, так и для работодателя. Так, в качестве основного ее достоинства почти 70% опрошенных говорит об экономии на дороге, относя это время к рабочему. По данным нашего исследования, дольше всего до работы добираются работники в крупных городах – от 74 до 90 минут. Быстрее всех добираются в городах с численностью до 50 тыс. человек – за 20 минут. Тем временем, согласно исследованию University of the West of England, увеличение времени на дорогу до офиса на каждые 20 минут для работника по степени неудовлетворенности равносильно снижению зарплаты на 19%⁴.

Далее преимущества связывают с:

- гибким рабочим графиком;
- возможностью совмещать различные виды деятельности;
- отсутствием ненужных контактов на рабочем месте;
- отсутствием дресс-кода;
- возможностью использовать другие формы занятости;
- возможностью самостоятельно компоновать свое рабочее место;
- отсутствием физических помех на рабочем месте, в частности шума.

Кстати, 56% работников в качестве причины отказа возвращения в офис назвали снижение их продуктивности из-за шума.

Преимущества дистанционной работы для работодателя

В качестве преимуществ для работодателей называются следующие:

- экономия на обслуживании и содержании рабочего места;

⁴ University of the West of England Bristol [Электронный ресурс]. URL: <https://www.uwe.ac.uk/> (дата обращения 18 ноября 2022).

- экономия на оплате труда;
- сокращение времени нетрудоспособности работников из-за болезней;
- повышение эффективности деятельности работников, работающих в комфортных условиях;
- возможность привлекать специалистов высокой квалификации, имеющих любую локацию;
- возможность функционирования в режиме «7/24»;
- повышение лояльности персонала к организации;
- технологическое развитие организации;
- повышение эффективности коммуникаций.

Недостатки дистанционной работы для работника

Однако многие работники, связанные с дистанционной работой, указывают и на ряд недостатков такой организации труда:

- недостаточность очного и личного общения с коллегами;
- наличие отвлекающих бытовых факторов;
- сложности с организацией рабочего дня;
- сложности с организацией рабочего места;
- непонимание перспектив развития организации;
- отсутствие карьерных перспектив;
- снижение объема социального пакета;
- отсутствие обратной связи с коллегами;
- снижение потенциала обучения на рабочем месте у более опытных коллег;
- возможность мотивационной дискриминации по сравнению с офлайн-коллегами;
- наличие технических проблем в организационной интеграции.

Несмотря на существующие недостатки, работники считают, что и удовлетворенность, и эффективность от дистанционной работы выше, чем от офисной.

Риски дистанционной работы для работодателя

Работодатели, отмечая недостатки дистанционной работы, прежде всего акцентируют свое внимание на безопасности рабочих мест, говоря при этом о типичных ошибках работников:

- доступ к конфиденциальным данным через небезопасные сети Wi-Fi. При этом легко отслеживать их подключение и собирать конфиденциальную информацию. Например, данные, отправленные в незашифрованном виде в виде обычного текста, могут быть перехвачены киберпреступниками. Поэтому сотрудникам следует регламентировать используемые сети Wi-Fi и VPN-соединение;
- использование персональных устройств для работы. 46% сотрудников признали, что осуществляют передачу информации с рабочего на персональный компьютер при дистанционной работе. Неприемлемой является и политика «Принеси свое собственное устройство» (BYOD), позволяющая сотрудникам использовать свои персональные устройства в офисе. При этом возрастает риск утраты конфиденциальной информации, например, при увольнении сотрудника без возможности ее удалить на его устройстве. Кроме того, работники могут не поддерживать свое программное обеспечение в актуальном состоянии, что снижает безопасность в информационной среде организации [Федоров и др. 2021];
- игнорирование элементарных мер физической безопасности в общественных местах. Работники мало заботятся об информационной безопасности в общественных местах, позволяя себе громко разговаривать по телефону во время работы, демонстрировать экран устройства вне офиса или оставлять его без присмотра;
- использование слабых паролей. Киберпреступники будут пытаться открыть пароли учетных записей, чтобы получить доступ к данным компании, используя при этом различные меры для их взлома. Например, списки часто используемых паролей, которые можно применять для легкого доступа к плохо защищенным учетным записям, или поиск повторных паролей, используемых работниками для личных и деловых учетных записей;
- практика обмена незашифрованными файлами. Руководители часто не рассматривают необходимость шифрования данных, которые передаются из одного места в другое. Если конфиденциальная информация компании будет перехвачена, это может привести к мошенничеству с личными данными и кибератакам с нарушением целостности информационной системы [Архипова, Кульба, Кононов 2011].

При наличии ошибок работающего дистанционно персонала реализуются риски безопасности для организации:

- мошенничество с электронной почтой с использованием фишинговой стратегии. Фишинговые схемы предполагают, что физическое или юридическое лицо выдает себя за законный источник, обычно по электронной почте, чтобы ввести в заблуждение клиента и заставить его предоставить личные учетные данные для входа или привилегированную информацию, которую затем можно использовать для взлома учетных записей, кражи конфиденциальной информации, мошенничества с личными данными и т. п. Сотрудникам становится все труднее замечать фишинговые письма, особенно когда они проходят через фильтры безопасности электронной почты прямо в основной почтовый ящик сотрудника;
- ослабление средств контроля безопасности. Несколько существующих уровней киберзащиты не будут применяться к удаленным сотрудникам. Работники, забравшие рабочие устройства с собой домой, окажутся лишенными защиты, поскольку они заменят офисную сеть домашним Wi-Fi. Клиентские устройства останутся незащищенными и будут подвержены возможным атакам в отсутствие NAC, IDS и NGFW или прокси-серверов. Кроме того, внутренняя сетевая безопасность также может быть скомпрометирована. Удаленным работникам может потребоваться доступ к ресурсам, ранее доступным только по проводной сети в офисе;
- усиление кибератак на удаленную рабочую инфраструктуру. Помимо ослабления существующего контроля, создание новой инфраструктуры создаст новые риски. Для многих организаций возможны ситуации, когда DDoS-атака может разрушить их бизнес, лишив удаленных работников доступа к службам через Интернет;
- активизация недружественных инсайдеров. При неспланированной, внезапной удаленной работе конфиденциальную информацию теперь можно легко украсть с устройства компании по USB, не выходя из собственного дома.

Для повышения эффективности деятельности дистанционных работников и снижения рисков классические инструменты управления персоналом претерпевают существенные изменения в направлении самоменеджмента: развитие становится самооценкой и самообучением, продвижение – самопрезентацией. Такие инструменты, как коммуникации и вознаграждение, расширение возможностей сотрудников для обеспечения большей гибкости, инвестиции в технологии для объединения возможностей физического и цифрового мира, борьба с цифровым выгоранием сотрудников, перестройка социальной инфраструктуры и культуры, становятся

главными инструментами управления персоналом в организациях, приемлющих дистанционную работу вместо контроля и карьеры.

И совсем новым направлением в деятельности служб управления персоналом должны стать разработка и реализация политики удаленного взаимодействия с работниками.

Основные положения такого документа должны отражать:

- потенциальные должности, подходящие для удаленной работы. Работник должен знать, какие рабочие функции разрешены для удаленной работы, а какие нет в целях безопасности. К сожалению, не каждая должность хорошо подходит для удаленной работы;
- потенциальные инструменты и платформы, возможные для использования. Работники онлайн и офлайн должны находиться на одной странице и использовать одни и те же одобренные инструменты, такие как облачные платформы хранения данных, средства связи/видеоконференцсвязи, инструменты управления проектами и т. д.;
- инструкции, которые следует предпринять при первых признаках компрометации учетной записи. Если они считают, что информация компании была скомпрометирована, у них должно быть четкое руководство, которому они должны следовать, например, куда они должны сообщить об инциденте, получить инструкции немедленно сменить свои пароли и т. д.

Эти шаги должны быть включены в их обязательное обучение по кибербезопасности наряду с другими предметами, такими как создание надежных паролей и использование таких инструментов защиты, как:

- 1) многофакторная аутентификация. Этот тип аутентификации будет действовать как дополнительный уровень безопасности поверх учетных записей ваших удаленных сотрудников. Чем больше уровней безопасности установлено, тем меньше риск того, что киберпреступники получают доступ к вашим конфиденциальным системам;
- 2) менеджер паролей. Помимо многофакторной аутентификации, сотрудники также должны использовать менеджер паролей. Таким образом, им не нужно будет запоминать все различные пароли, которые им необходимо настроить для своих учетных записей, связанных с работой;
- 3) VPN. VPN-соединения имеют решающее значение, когда сотрудники подключаются к незащищенным сетям, таким как точки доступа Wi-Fi. Рекомендуется использовать VPN компании, который маршрутизирует трафик через Интернет из частной сети организации, обеспечивая его безопасность;

- 4) брандмауэр. Брандмауэр предотвратит несанкционированный доступ к сети и из нее за счет отслеживания сетевого трафика, одновременно обнаруживая и блокируя нежелательный трафик.

Заключение

Несмотря на сложности и риски дистанционной формы занятости, ее потенциал велик. Так, на сайтах работодателей размещается 35% вакансий, предлагающих удаленную работу в сфере ИТ. При этом, анализируя базу резюме, видно, что к удаленной работе готовы 67% специалистов. Существует почти двукратный разрыв между спросом и предложением на удаленную работу. Поэтому откликов на вакансии с удаленной работой в среднем в 3–4 раза больше, чем на офлайн-вакансии. В условиях дефицита в квалифицированных специалистах очевидно, что, чтобы повысить конкурентоспособность для привлечения лучших сотрудников, необходимо переосмыслить подходы взаимодействия с персоналом.

Литература

- Архипова 2020 – *Архипова Н.И.* Современное состояние и перспективы развития дистанционной занятости // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». 2020. № 4. С. 8–21. DOI: 10.28995/2073-6304-2020-4-8-21
- Архипова, Кульба, Кононов 2011 – *Архипова Н.И., Кульба В.В., Кононов Д.А.* Сценарное исследование социально-экономических систем: синтез оптимальных сценариев // Вестник РГГУ. Серия: Экономика. Управление. Право. 2011. № 4 (66). С. 58–85.
- Кадровый менеджмент 2001 – Кадровый менеджмент: Практическое руководство для руководителей и специалистов кадровых служб / О.Ю. Артемов, Н.И. Архипова, Н.В. Овчинникова, И.Н. Ермакова. М., 2001. 449 с.
- Федоров, Минченкова, Минченкова 2021 – *Федоров А.С., Минченкова А.М., Минченкова Л.М.* Роль и значение Investor relations-отделов в развитии инвестиционных отношений на рынках капитала // Наука и искусство управления / Вестник Института экономики, управления и права Российского государственного гуманитарного университета. 2021. № 2. С. 45–58. DOI: 10.28995/2782-2222-2021-2-45-58.
- Федорова, Минченкова 2016 – *Федорова Н.В., Минченкова О.Ю.* Экономика труда: Учеб. пособие. М.: КНОРУС, 2016. 232 с.

References

- Arkhipova, N.I. (2020), "Current state and prospects for the development of the distance employment", *RSUH/RGGU Bulletin. "Economics. Management. Law" Series*, no. 4, pp. 8–21, DOI: 10.28995/2073-6304-2020-4-8-21
- Arkhipova, N.I., Kul'ba, V.V. and Kononov, D.A. (2011), "Scenario research of social and economic systems: synthesis of optimum scenarios", *RSUH/RGGU Bulletin. "Economics. Management. Law" Series*, no. 4 (66), pp. 58–85.
- Artemov, O.Yu., Arkhipova, N.I., Ovchinnikova, N.V. and Ermakova, I.N. (2001), *Kadrovyi menedzhment: prakticheskoe rukovodstvo dlya rukovoditelei i spetsialistov kadrovykh sluzhb* [Personnel management. A practical guide for managers and specialists of personnel services], Moscow, Russia.
- Fedorova, N.V. and Minchenkova, O.Yu. (2016), *Ekonomika truda* [Labor Economics]: Textbook, KNORUS, Moscow, Russia.

Информация об авторах

Ольга Ю. Минченкова, доктор экономических наук, профессор, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Москва, Россия; 119571, Россия, Москва, пр. Вернадского, д. 82; kafedra612@mail.ru

Александр С. Федоров, кандидат экономических наук, «Маилстоун эстейт», Москва, Россия; 111395, Россия, Москва, ул. Юности, д. 5; kafedra612@mail.ru

Александра М. Минченкова, кандидат экономических наук, Университет Бернарда О'Хиггинса, Сантьяго, Чили; Чили, Сантьяго, авенида Вьель, 1497; kafedra612@mail.ru

Наталья В. Федорова, кандидат экономических наук, доцент, Московский гуманитарный университет, Москва, Россия; 111395, Москва, ул. Юности, д. 5; kafedra612@mail.ru

Information about the authors

Ol'ga Yu. Minchenkova, Dr. of Sci. (Economics), professor, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russia; bld. 82, Vernadsky Avenue, Moscow, Russia, 119571; kafedra612@mail.ru

Alersandr S. Fedorov, Cand. of Sci. (Economics), Mailstone Estate, Moscow, Russia; bld. 5, Yunosti Street, Moscow, Russia, 111395; kafedra612@mail.ru

Aleksandra M. Minchenkova, Cand. of Sci. (Economics), Bernard O'Higgins University, Santiago, Chile; 1497, Avenida Viel, Santiago, Chile; kafedra612@mail.ru

Natal'ya V. Fedorova, Cand. of Sci. (Economics), associate professor, Moscow Humanitarian University, Moscow, Russia; 5 Yunosti Street, Moscow, 111395; kafedra612@mail.ru