

Управление

УДК 331.526

DOI: 10.28995/2073-6304-2020-4-8-21

Современное состояние и перспективы развития дистанционной занятости

Надежда И. Архипова

*Российский государственный гуманитарный университет
Москва, Россия, 2506539@mail.ru*

Аннотация. В статье приведены результаты проведенного автором исследования альтернативных форм занятости. Показана эволюция развития альтернативных форм занятости, их преимущества и недостатки. В результате обобщения и анализа результатов исследований международных и российских консалтинговых компаний, оценок экспертов в сфере управления персоналом, а также опыта отечественных и зарубежных компаний по использованию альтернативных форм занятости проанализировано современное состояние и показаны перспективы развития дистанционной занятости.

Ключевые слова: дистанционная занятость, эволюция форм дистанционной занятости, достоинства, недостатки, современное состояние, перспективы развития

Для цитирования: 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

Current state and prospects for the development of the distance employment

Nadezhda I. Arkhipova

Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia, 2506539@mail.ru

Abstract. The article presents results of the research conducted by the author on alternative forms of employment. The evolution of the development of alternative forms of employment, their advantages and disadvantages are shown. The current state of the distance employment and prospects for its development are given following the generalization and analysis of the research

© Архипова Н.И., 2020

results of international and Russian consulting companies, assessments of experts in the field of personnel management, as well as the experience of Russian and foreign companies in the use of alternative forms of employment.

Keywords: distance employment, evolution of forms of the distance employment, advantages, disadvantages, current state, development prospects

For citation: 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

Одним из трендов развития современного рынка труда является распространение альтернативных форм занятости, в частности, дистанционной занятости персонала. Это обусловлено быстрым развитием и широким применением в процессе работы современных информационно-коммуникационных технологий и цифровых инструментов.

Как показали результаты исследования международной консалтинговой компании Deloitte "Global Human Capital Trends", в котором приняли участие 10 тыс. респондентов – представителей иностранных и отечественных компаний, в настоящее время во всем мире наблюдается тенденция перевода части штатных сотрудников организаций на удаленный режим работы, а также привлечение внештатных удаленных работников (фрилансеров). При этом более 50% респондентов отметили повышение эффективности деятельности компаний при использовании альтернативных форм занятости персонала¹.

Более того, по данным исследования консалтинговой компании "Price water house Coopers International Limited" (PWC), возможность дистанционной занятости персонала является важным фактором повышения конкурентоспособности компании на рынке труда².

Концепция дистанционной работы была предложена в 1972 г. Джеком Ниллесом (Jack M. Nilles), который обосновал эффективность перевода сотрудников на работу из дома и возможность их взаимодействия с работодателем при помощи средств связи.

¹ Global Human Capital Trends 2019 [Электронный ресурс]. URL: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ru/Documents/human-capital/russian/HC-Trends-2019-Russia-General-Report.pdf> (дата обращения 21 августа 2020).

² Организации на рынке труда будущего: готовимся к завтрашнему дню сегодня [Электронный ресурс]. URL: <https://www.pwc.ru/ru/publications/preparing-for-tomorrows-workforce-today.html> (дата обращения 20 августа 2020).

В 80-х гг. XX в. Ф. Скифф (Schiff, F.) и Д. Флемминг (Flemming, D.) начали эксперименты по практическому внедрению дистанционной занятости в министерствах и ведомствах США, а затем опыт удаленного формата занятости был перенесен в коммерческие структуры [Мальшев 2018].

В России развитие дистанционной занятости было обусловлено экономическим кризисом 90-х гг. XX в., когда из-за роста безработицы значительно увеличилось количество временных работников (прообраз современных фрилансеров). Широкое развитие дистанционная занятость в отечественных организациях получила во время экономического кризиса 2008–2010 гг., когда с целью оптимизации затрат на персонал работодатели перевели часть сотрудников на удаленный формат работы или привлекали для выполнения работы фрилансеров.

В специальной литературе существует большое количество определений понятия «дистанционная занятость», общим в которых является положение о том, что работодатель и работник «территориально разделены».

Термин «дистанционная работа» был законодательно закреплен в Трудовом кодексе Российской Федерации в 2013 г. Дистанционная работа – это

...выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя... и вне стационарного рабочего места... при условии использования информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет³.

На отечественном рынке труда до недавнего времени были распространены две основные формы организации дистанционной работы: дистанционная занятость штатных работников, с которыми заключены трудовые договоры, и фриланс физических лиц, с которыми заключены гражданско-правовые договоры на оказание услуг.

В настоящее время получили развитие новые виды дистанционной (удаленной) работы: временная дистанционная (удаленная) работа (вне офиса); комбинированная дистанционная (удаленная) работа (сочетание работы в офисе и вне его).

По данным Организации экономического развития и сотрудничества (OECD), «нестандартно занятые составляют значитель-

³ ТК РФ. Глава 49.1. Особенности регулирования труда дистанционных работников (введена Федеральным законом от 05.04.2013 № 60-ФЗ) [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 20 августа 2020).

ный и один из наиболее динамичных сегментов рабочей силы на рынках труда многих стран»⁴. Дистанционная занятость получила широкое распространение во всем мире: около 40 % всех компаний в той или иной мере используют труд дистанционных работников [Архипова, Назайкинский, Седова 2016].

Следует отметить, что в связи с отсутствием официальных статистических данных о численности работников с дистанционным режимом занятости в организациях, степень ее распространения может быть оценена в основном по результатам исследований консалтинговых компаний и оценкам экспертов.

Например, по оценкам экспертов, численность дистанционных работников в западных странах составляет 55–60 млн человек. При этом наибольшее распространение дистанционный формат занятости получил в США, Канаде, Финляндии, Дании и Швеции [Музаев 2019].

Интересные данные о распространении дистанционной занятости в зарубежных компаниях приведены на сайте usefyi.com⁵: с 2016 г. на 78% увеличилось количество вакансий в LinkedIn с предложением дистанционного формата работы; 43% американских работодателей заявили в 2019 г. о намерении предоставления в следующем году возможности удаленной работы сотрудникам.

По данным We Work Remote (WWR), ежегодный рост числа удаленных рабочих мест с 2014 г. по 2019 г. составлял 30%⁶. По оценке президента компании Global Workplace Analytics, к 2025 г. 70% всех работников будут работать удаленно⁷.

Темпы распространения дистанционной занятости в России до 2020 г. были значительно ниже, чем в западных компаниях. Так, по данным экспертов, численность дистанционно занятых работников в России в 2019 г. составляла 3%, а 5% совмещали работу из дома с работой в офисе. При этом большая часть работников трудилась на официальном рабочем месте на территории работодателя⁸.

⁴ Лизина О.М., Федонина О.В. Опыт Евросоюза в решении проблем нестандартной занятости // Московский экономический журнал. 2020. № 1. С. 256-266 [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/opyt-evrosoyuza-v-reshenii-problem-nestandardnoy-zanyatosti/viewer> (дата обращения 20 августа 2020).

⁵ Статистика удаленной работы [Электронный ресурс]. URL: <https://usefyi.com/remote-work-statistics> (дата обращения 24 августа 2020).

⁶ Будущее удаленной работы [Электронный ресурс]. URL: <https://usefyi.com/future-of-remote-work/> (дата обращения 24 августа 2020).

⁷ Статистика удаленной работы...

⁸ Опрос показал интерес россиян к частичной удаленной работе [Электронный ресурс]. URL: <https://www.rbc.ru/rbcfreenews/5f0eb3b09a794772c8bd4200c> (дата обращения 25 августа 2020).

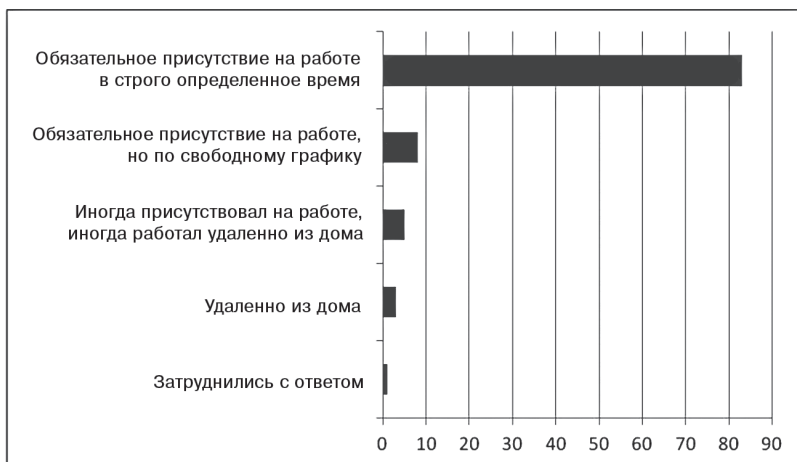


Рис. 1. Режим работы сотрудников отечественных организаций до марта 2020 г. *Источник:* составлено автором по материалам⁹

Следует отметить, что достаточно широкое распространение среди работающих удаленно получил фриланс: ежегодный темп прироста фрилансеров на российском рынке труда с 2008 по 2012 г. составлял 10–15¹⁰. Аналогичные темпы прироста фрилансеров сохранились и в последние годы.

Согласно данным Исследовательского центра портала Superjob. ru, в отечественных организациях наиболее распространена дистанционная занятость в сфере ИТ (24%), продаж (18%), финансов и бухгалтерии (11%), рекрутинга (10%), дизайна (9%), проектирования, маркетинга, юридических услуг (9%), а также в переводах, редактировании, верстке, рекламе и т. д. [Архипова, Назайкинский, Седова 2016].

Вместе с тем следует отметить, что применение дистанционной занятости во многом зависит от вида экономической деятельности организации и категории персонала. Например, для производственных рабочих промышленных предприятий, сотрудников правоохранительных органов, медицинских работников данный формат организации работы невозможен.

⁹ Ляшок В.Ю. Особенности удаленной занятости в марте–июне 2020 г. в России // Мониторинг экономической ситуации в России. Тенденции и вызовы социально-экономического развития. 2020. № 20 (122). С. 36–41.

¹⁰ Рынки удаленной работы: социальные сети и институты: Сб. науч. ст. / Отв. ред. сер. В.В. Радаев. М.: ИД НИУ ВШЭ, 2012. 94 с.

Таким образом, к началу 2020 г. как в зарубежных, так и в отечественных организациях был накоплен определенный опыт работы персонала в удаленном режиме.

Новый этап развития альтернативных форм занятости был обусловлен пандемией, связанной с распространением коронавируса COVID-19. Во всех странах органами власти были введены дополнительные профилактические мероприятия и санитарные нормы по предупреждению распространения коронавирусной инфекции, значительная часть сотрудников была переведена на удаленный режим работы.

В Российской Федерации Министерством труда и социальной защиты РФ были разработаны специальные рекомендации по применению гибких форм занятости¹¹, согласно которым большинство работодателей стали применять различные формы работы персонала на дому (удаленная, дистанционная, надомная), а также гибкие режимы рабочего времени и его разделение на части (сменная работа, корректировка времени начала и окончания работы) для разных категорий работников.

С введением режима самоизоляции отечественные организации были вынуждены переводить практически весь персонал на режим удаленной работы. Согласно данным аналитического доклада ВЦИОМ и Social Business Group¹², доля россиян, переведенных на удаленный режим работы во время самоизоляции, возросла в восемь раз.

Согласно результатам исследований международной компании КПМГ «Действия HR в ситуации пандемии», в которых приняли участие представители 50 крупных российских компаний из различных отраслей экономики, перевод сотрудников проводился поэтапно (табл. 1).

Как видно из таблицы 1, 40% организаций в период самоизоляции перевели полностью на удаленную работу более 75% своих сотрудников.

¹¹ Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 23 апреля 2020 г. № 14-2/10/П-3710 «Рекомендации по применению гибких форм занятости в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации» [Электронный ресурс]. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/73861439/> (дата обращения 20 августа 2020).

¹² ВЦИОМ: число работающих удаленно россиян во время пандемии возросло в восемь раз [Электронный ресурс]. URL: <https://tass.ru/ekonomika/8478435> (дата обращения 20 августа 2020).

Таблица 1

Перевод сотрудников на удаленную работу во время самоизоляции

Сотрудники, переведенные на удаленную работу, %	Организации, %	
	Первый опрос (первые 2 недели после введения режима самоизоляции)	Второй опрос (конец периода самоизоляции)
До 20	23	25
20–50	25	20
50–75	15	12,5
Более 75	32	40
Специфика компании не предполагает удаленную работу	0	2,5

Источник: составлено автором по результатам исследований КПМГ¹³.

Следует отметить, что на удаленный режим работы были переведены в основном специалисты с высшим образованием. Например, в организациях бюджетной сферы на удаленный режим работы было переведено 60% специалистов с высшим образованием, в том числе 47% полностью, 13% – частично; в коммерческих структурах – 51% специалистов. Наиболее высокий процент сотрудников, переведенных на удаленный режим работы, отмечался в сфере образования, науки, информационных и телекоммуникационных технологий, финансовой и страховой деятельности¹⁴.

Переход на новый формат работы потребовал срочного решения целого комплекса проблем, начиная от необходимости ликвидации правовой неопределенности и внесения изменений в Трудовой кодекс, в котором не были предусмотрены изменения условий трудового договора при переходе на дистанционный формат, до регламентации в дополнительных соглашениях к трудовым договорам режимов труда и отдыха, обеспечения работника средствами, необходимыми для работы дома, правилами и формами контроля работодателей за работниками на удаленной работе, обеспечения безопасных условий труда, размеров компенсаций за использование оборудования, личного имущества, размеров оплаты труда и других важных вопросов.

¹³ Действия HR в ситуации пандемии [Электронный ресурс]. URL: <https://home.kpmg/ru/ru/home/insights/2020/03/hr-actions-in-pandemic-survey.html> (дата обращения 23 августа 2020).

¹⁴ Опрос показал интерес россиян к частичной удаленной работе...

Многие компании достаточно быстро разработали соответствующие документы, в которых определили структурные подразделения, которые переходят на удаленную работу, правила работы, в которые вошли рабочий график, условия взаимодействия с работодателем, планы работы, формы отчетности¹⁵.

Наряду с переводом штатных работников на режим удаленной работы резко выросло и число фрилансеров. Например, по данным аналитиков крупнейшей отечественной биржи фриланса FL.ru IT-холдинга TalentTech, в апреле 2020 г. их количество выросло на 100% по сравнению с 2019 г.¹⁶

Таким образом, как отмечают специалисты, 2020 г. стал «крупнейшим мировым экспериментом по удаленной работе».

Практика работы персонала в формате дистанционной занятости во время самоизоляции позволила выявить как ее недостатки, так и преимущества.

С одной стороны, в условиях дистанционной занятости отмечается повышение интенсивности труда работников, что часто приводит к нарушению баланса между работой и личной жизнью сотрудников; повышение информационных нагрузок, которые обуславливают снижение вовлеченности и удовлетворенности персонала, ограниченность коммуникаций с коллегами, что ухудшает психологическое благополучие работников [Назайкинский 2020].

Таблица 2

Топ-3 факторов, снижающих эффективность сотрудников при удаленной работе, %

По мнению работодателей		По мнению сотрудников	
Домашние дела	51	Домашние дела	44
Отсутствие границы между свободным и рабочим временем	49	Отсутствие оборудованного рабочего места	34
Проблемы с самоконтролем у сотрудников	48	Отсутствие границы между свободным и рабочим временем	30

Источник: составлено автором по материалам исследования Webinar Group и «Левада Центр»¹⁷.

¹⁵ Офисные маневры // Российская газета. 2020. 10 авг. Федеральный вып. № 17 (8230).

¹⁶ Опыт перехода компаний на удаленную работу [Электронный ресурс]. URL: https://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Опыт_перехода_компаний_на_удаленную_работу (дата обращения 20 августа 2020).

¹⁷ Перспективы «вечной удаленки» после изоляции: результаты опроса [Электронный ресурс]. URL: <https://hh.ru/article/26656> (дата обращения 28 августа 2020).

Как видно из табл. 2, по мнению работодателей и сотрудников, основными факторами, снижающими эффективность деятельности персонала при дистанционной занятости, являются «отсутствие границы между свободным и рабочим временем» и «домашние дела». При этом работодатели отметили проблему самоорганизации и самоконтроля у работников, а сотрудники – отсутствие оборудованных рабочих мест.

С другой стороны, при правильной организации работы в условиях дистанционной занятости может быть обеспечена высокая производительность труда работников, повышена оперативность и качество выполнения производственных заданий, оптимизированы расходы на содержание рабочих мест и рабочих помещений. Согласно данным совместного исследования Webinar Group и «Левада Центр», в котором приняли участие 300 работодателей и 500 сотрудников компаний из 20 отраслей экономики, 45% респондентов оценили эффективность офисной и удаленной работы на одном уровне, а 19% отметили, что работа из дома является более эффективной¹⁸.

Согласно результатам исследования международной компании Haус «Актуальность удаленной работы для работодателей и профессионалов»¹⁹, 90% офисных работников рассматривают возможность перехода в будущем на удаленную работу, при этом 55% респондентов – на постоянной основе (рис. 2).



Рис. 2. Мнения офисных работников о перспективах перехода на дистанционную занятость²⁰

¹⁸ Перспективы удаленной работы в России глазами владельцев и сотрудников компаний [Электронный ресурс]. URL: https://webinar.ru/blog/research_of_remote_work_in_russia_webinar_group/ (дата обращения 26 августа 2020).

¹⁹ Актуальность удаленной работы для работодателей и профессионалов [Электронный ресурс]. URL: <https://hays.ru/res/remote-work/> (дата обращения 27 августа 2020).

²⁰ Актуальность удаленной работы...

В качестве основных преимуществ дистанционной занятости респонденты отметили экономию времени на дорогу и возможность совмещения нескольких проектов (35%), возможность работы из любого места в любое время (30%), а также совмещения личной жизни и карьеры (25%) и др.

Практическая реализация концепции дистанционной занятости в условиях самоизоляции позволила не только выявить ее достоинства и недостатки, но и поставила перед работодателями вопрос о перспективах ее применения в стабильных условиях. Например, руководство компании Facebook признало практику дистанционной работы эффективной и приняло решение о переводе в течение десяти лет 50% персонала на работу из дома²¹, руководство компании Google продлило удаленный режим работы сотрудников до конца 2020 г.²²

Представляют интерес результаты опросов, проведенных Службой исследований портала HeadHunter в апреле и июле 2020 г. Основной целью исследования являлось выяснение мнений ответственных работодателей о перспективах применения дистанционной занятости после снятия режима «самоизоляции».

В ходе первого опроса приняли участие более 700 работающих соискателей, в том числе 162 руководителя (рис. 3).



Рис. 3. Перспективы применения дистанционной занятости после завершения режима самоизоляции, апрель 2020 г.²³

²¹ Facebook решил перевести 50% персонала на работу из дома за 10 лет [Электронный ресурс]. URL: <https://yandex.ru/turbo/s/forbes.ru/newsroom/tehnologii/401117-facebook-reshil-perevesti-50-personala-na-rabotu-iz-doma-za-10-let> (дата обращения 27 августа 2020).

²² Google предложил сотрудникам работать из дома до конца года [Электронный ресурс]. URL: https://yandex.ru/turbo/s/forbes.ru/newsroom/obshchestvo/400137-google-predlozhil-sotrudnikam-rabotat-iz-doma-do-konca-goda?utm_source=turbo_turbo (дата обращения 25 августа 2020).

²³ Перспективы «вечной удаленки» после изоляции...

Ваша компания уже начала возвращать сотрудников, переведенных на удаленную работу, на рабочие места?

Задавался тем, чья компания полностью или частично переводила сотрудников на удаленку

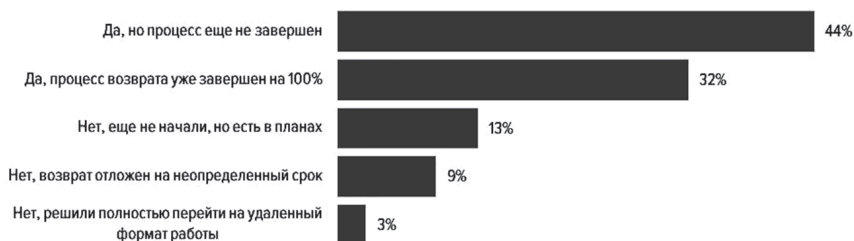


Рис. 4. Применение дистанционной занятости после завершения режима самоизоляции, июль 2020 г.²⁴

Как видно из рис. 3, большинство респондентов не планировали продолжать работу на удаленной основе после нормализации обстановки с распространением коронавируса, только 8% респондентов предлагали использовать дистанционную занятость на постоянной основе.

Во время повторного опроса в июле 2020 г. только 3% работодателей (против 8% в апреле) решили сохранить удаленный формат работы после завершения пандемии (рис. 4).

Возможно, снижение доли работодателей, планирующих переход на удаленный формат работы на постоянной основе, объясняется тем, что во многих отечественных организациях при переходе на дистанционную занятость возникли проблемы с обеспечением сотрудников необходимым оборудованием и программным обеспечением, с организацией эффективной системы коммуникаций, несовершенной системой планирования и контроля работы, кадровые проблемы, обусловленные отсутствием цифровых компетенций у персонала и т. д.

С целью выявления мнений работников об оптимальных режимах их работы Институтом социального анализа и прогнозирования РАНХиГС в середине июня 2020 г. был проведен онлайн-опрос 2151 пользователя Facebook (табл. 3).

²⁴ Остаться на «вечной» удаленке решили 3% работодателей [Электронный ресурс]. URL: https://hh.ru/article/27138?from=article_27176 (дата обращения 27 августа 2020).

Таблица 3

Предпочитаемый работниками режим работы после пандемии

Режим работы	Доля респондентов, %
Постоянно работать удаленно	10
Частично выполнять работу удаленно	55
Всегда работать очно	33
Затруднились с ответом	2
Всего	100

Источник: составлено автором по результатам исследования Института социального анализа и прогнозирования РАНХиГС²⁵.

Согласно результатам исследования, только 10% работников планируют полный переход на дистанционную занятость, при этом большинство респондентов (55%) выбрали смешанный (совмещенные работы в офисе и дома) формат работы.

Аналогичные результаты были получены в ходе исследования компании КПМГ по вопросу введения работодателями дистанционной занятости после окончания пандемии (табл. 4).

Таблица 4

Планы работодателей о применении дистанционной занятости после пандемии

Доля респондентов-работодателей, %	Доля сотрудников, %		
	До 15	От 16 до 30	Более 30
Планируют перевод сотрудников на дистанционную занятость	27	53	20
Планируют перевод сотрудников на совмещенный график работы	33	42	25

Источник: составлено автором по результатам исследования КПМГ²⁶.

²⁵ Опрос показал интерес россиян к частичной удаленной работе...

²⁶ Действия HR в ситуации пандемии [Электронный ресурс]. URL: <https://home.kpmg/ru/ru/home/insights/2020/03/hr-actions-in-pandemic-survey.html> (дата обращения 23 августа 2020).

Как видно из табл. 4, многие отечественные организации наряду с дистанционной занятостью рассматривают возможность введения после окончания пандемии совмещенного графика работы, который предполагает как удаленную работу сотрудников из дома (несколько дней в неделю), так и стационарную работу в офисе.

Таким образом, полученный организациями опыт удаленной работы сотрудников в период пандемии обуславливает пересмотр традиционных подходов к организации работы.

Широкое распространение и повышение эффективности дистанционной занятости в отечественных организациях невозможны без решения ряда новых задач как по ее правовому обеспечению, так и по организации. И первые шаги уже сделаны.

Принятый в первом чтении законопроект о дистанционной трудовой занятости предполагает ввести в Трудовой кодекс главу о дистанционном труде, в которой будут закреплены режим и формы дистанционной занятости, режимы труда и отдыха, порядок взаимодействия работодателя и работника, заработная плата, гарантии и др.

Следует отметить, что выбор оптимального режима занятости в конкретной организации будет зависеть от таких факторов, как содержание и характер выполняемой работы, способы ее выполнения (коллективный, индивидуальный), уровень технического и программного обеспечения бизнес-процессов, уровень сформированности цифровых компетенций у персонала, организационной культуры и др.

Кроме того, должен быть определен стандартный состав виртуального рабочего места для каждой должности в организации, который позволит сотруднику, работающему в дистанционном формате, иметь доступ к необходимым сервисам и контенту. Все сотрудники, переведенные на дистанционный режим работы, должны быть обеспечены соответствующими виртуальными цифровыми рабочими местами.

Не менее важно предусмотреть обучение руководителей и сотрудников с дистанционной формой занятости для формирования необходимых цифровых компетенций. С целью обеспечения возможности профессионального развития, карьерного продвижения и профессиональной самореализации дистанционных работников целесообразно в состав цифрового рабочего места включать модуль обучения и развития, а также базу знаний.

Организациям будет необходимо также разработать локальные нормативные акты о регламентах работы в условиях дистанционной занятости.

Безусловно, придется решать и вопросы, связанные с карьерным ростом сотрудников в организациях, в которых ключевые работники останутся работать в офисе, а остальные дома.

Кроме того, возникает необходимость разработать этические кодексы общения удаленных сотрудников и системы более четкого учета времени и результатов их работы.

Вместе с тем совершенно очевидно, что все формы дистанционной занятости уже прочно вошли в нашу жизнь и имеют большое будущее.

Литература

- Архипова, Назайкинский, Седова 2016 – *Архипова Н.И., Назайкинский С.В., Седова О.Л.* Влияние рынка труда на трансформацию управления персоналом в современных условиях // Вестник Воронежского государственного университета. Серия «Экономика и управление». 2016. № 4. С. 72–76.
- Мальшев 2018 – *Мальшев А.А.* Эволюция удаленной работы в России и за рубежом // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. 2018. № 3 (27). С. 33–39.
- Мусаев 2019 – *Мусаев Б.А.* Рост дистанционной занятости как новая тенденция в развитии российского рынка труда // Социально-трудовые исследования. 2019. № 35 (2). С. 40–50.
- Назайкинский 2020 – *Назайкинский С.В.* Дистанционная занятость: проблемы и перспективы // Актуальные вопросы управления персоналом и экономики труда: Сб. статей по итогам VI Научно-практич. конф. 27 апреля 2020 г. М.: ГУУ, 2020. С. 229–233.

References

- Arkhipova, N.I., Nazaykinskii, S.V. and Sedova, O.L. (2016), "The impact of the labor market on the personnel management transformation in present conditions", *Voronezh State University Bulletin. Economics and Management Series*, no. 4, pp. 72-76.
- Malyshev, A.A. (2018), "The evolution of remote working in Russia and abroad", *Bulletin of the Siberian Institute of Business and Information Technologies*, no. 3 (27), pp. 33-39.
- Musaev, B.A. (2019), "The growth of the distance employment as a new trend in the development of the Russian labor market", *Social and Labor Studies*, no. 35 (2), pp. 40-55.
- Nazaykinskii, S.V. (2020), "Distance employment. Issues and prospects", *Aktual'nye voprosy upravleniya personalom i ehkonomiki truda: Sbornik nauchnykh trudov* [Current issues of the personnel management and labor economics], GUU, Moscow, Russia, pp. 229-233.

Информация об авторе

Надежда И. Архипова, доктор экономических наук, профессор, Российский государственный гуманитарный университет, Москва, Россия; 125993, Россия, Москва, Миусская пл., д. 6; 2506539@mail.ru

Information about the author

Nadezhda I. Arkhipova, Dr. of Sci. (Economics), professor, Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia; bld. 6, Miusskaya Square, Moscow, Russia, 125993; 2506539@mail.ru