

Секция «Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

Развитие дистанционных форм занятости студентов и выпускников высших учебных заведений

Научный руководитель – Разумова Татьяна Олеговна

Янчук Ольга Юрьевна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Экономический факультет, Москва, Россия

E-mail: yanchukolga01@mail.ru

Сфера информационных технологий с огромной скоростью набирает обороты и все глубже проникает во все аспекты общественной жизни. В первую очередь, речь идет о бизнес-процессах. Рынок инновационных технологий выдвигает все более высокие требования к организациям-лидерам и digital-инструменты становятся опорой крупных компаний всех отраслей. Трансформируется и рынок труда - развиваются инновационные формы занятости всех категорий персонала. Одной из ведущих инновационных форм занятости является дистанционная занятость. [1]

Актуальность исследования именно дистанционных форм занятости состоит в том, что с каждым годом растет количество дистанционных сотрудников и возрастает необходимость разработки принципиально нового процесса подбора и адаптации с учетом специфики дистанционных форм занятости. Уже в 2016 году согласно исследованию международной консалтинговой компании PwC «Work-life 3.0: Understanding how we'll work next» 38% сотрудников в США хотели работать дистанционно хотя бы один день в неделю. [5] Для сравнения, в России, согласно результатам опроса Службы исследований HeadHunter «Плюсы и минусы удалённой работы: опрос соискателей» в 2019 году 31% граждан работают удалённо: 14% из них - это фрилансеры и 17% работают удалённо в штате компании. [3]

Закономерным является факт о том, что сферой, в которой на данный момент сконцентрировано наибольшее число дистанционных сотрудников, является сфера Информационных технологий. Это подтверждается результатами совместного исследования известного американского бизнес-сайта Business Insider и Компании PayScale «The 50 best companies to work for in America». [6] Первые строчки рейтинга по привлекательности для соискателей американских компаний занимают IT-компании. Практически все из них готовы предоставить своим сотрудникам возможность работать частично либо полностью удаленно. В России по данным исследования Службы исследований HeadHunter, упомянутого выше, также наблюдается данный тренд - 68% удаленных работников работают именно в сфере «Информационные технологии, интернет, телеком». [3]

В данной работе будет сделан акцент на определении степени влияния дистанционных форм занятости на рынок труда студентов и выпускников ВУЗов России и создании рекомендаций для крупных российских и международных компаний, представленных в России, по внедрению дистанционной занятости студентов и выпускников. Нами была выбрана для анализа данная возрастная категория, так как дистанционное трудоустройство именно молодых специалистов - это остро-стоящий и достаточно дискуссионный вопрос.

Несмотря на то, что дистанционная занятость безусловно обладает множеством преимуществ, например, предполагает отсутствие регионального ограничения как для сотрудника, так и для работодателя, и позволяет студентам совмещать работу и учебу, она несет в себе и достаточно весомые риски. В первую очередь, студенту-стажеру либо выпускнику

без опыта работы сложнее адаптироваться на первом месте работы, чем сотрудникам с опытом. Чаще всего знаний, полученных в рамках университетской программы, молодому специалисту недостаточно для того, чтобы сразу начать показывать эффективные результаты. Дистанционная занятость в таком случае негативно влияет на работу сотрудника, так как у него отсутствует возможность постоянной коммуникации с коллегами и руководством, а, следовательно, практически не существует обучения на рабочем месте как такового. Также, проблемным является вопрос карьерного роста и продвижения в компании молодого специалиста. Ввиду отсутствия предыдущего опыта у студента-стажера, при дистанционном формате работы руководитель может оценивать его только по результатам выполнения поставленных задач, не имея возможности определить наличие таких компетенций, как грамотное расставление приоритетов при решении проблем и задач, лидерство, самосознание и самоконтроль и т.д. [2]

Возможным решением, которое поможет свести риски к минимуму, является комбинирование форм занятости молодых специалистов без опыта работы, то есть предоставление им возможности работать, например, 1-2 дня из дома, остальное время - в офисе. Такая практика уже существует в российских компаниях - в компании Билайн реализуется проект стажировок «BeeFREE», по условиям которого 2 дня в неделю все стажеры работают удаленно. [4]

В рамках данной работы были проведены глубинные интервью с сотрудниками HR-подразделений крупных российских и международных компаний и масштабный опрос студентов и выпускников ВУЗов. Данные инструменты позволят в дальнейшем посредством эконометрического анализа проверить гипотезы о том, насколько соответствуют ожидания студентов и выпускников возможностям, которые им готовы предоставить работодатели, и по какому сценарию в целом будет развиваться дистанционная занятость студентов и выпускников в России.

Источники и литература

- 1) Луданик М.В. Дистанционная занятость на российском рынке труда: формирование, развитие и механизмы регулирования: дис. . . . канд. экон. наук. – Москва, 2006.
- 2) Подольский О.А., Погожина В. А. Ключевые компетенции выпускников и молодых специалистов при приеме на работу // Научное обозрение: гуманитарные исследования. – 2016. – № 1. – с. 96-103.
- 3) Служба исследований HeadHunter, 2019. Плюсы и минусы удалённой работы: опрос соискателей.
- 4) Билайн. Стажировка Beeginner: <https://job.beeline.ru/interns/>
- 5) PwC, 2016. Work-life 3.0: Understanding how we'll work next.
- 6) Business Insider. The 50 best companies to work for in America: <https://www.businessinsider.com/best-companies-to-work-for-in-america-2015-4?op=1>