

Иван Вадимович Листратов,
студент факультета права,
Владимирский филиал РАНХиГС,
г. Владимир

**Iv
an
Va
di
mo
vic
h
Lis
tra
tov
,
la
w
stu
de
nt,
Vl
adi
mi
r
bra
nc
h
of
R
A
NE
PA
,
Vl
adi
mi
r**

ДИСТАНЦИОННЫЙ ФОРМАТ РАБОТЫ В ТРАЕКТОРИИ ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТИ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ¹

Remote format of work in the trajectory of labor mobility of students

1

Статья подготовлена при финансовой поддержке гранта молодым ученым во Владимирской области (Распоряжение администрации Владимирской области № 1246-р от 28.11.2022 года).

Аннотация: в статье на основе данных социологического опроса анализируются перспективы распространения дистанционного формата работы у студентов высших учебных заведений. Молодые люди дают достаточно высокие оценки данному типу занятости. Среди положительных сторон удаленной занятости указывают на сокращение временных издержек, возможность выбора места жительства и графика рабочего времени. Отмечают респонденты и негативные стороны удаленной занятости: необходимость высокого уровня самоконтроля, умение разделять рабочее и личное пространство и время. Иногда молодые люди указывают на материально-технические сложности перехода на дистанционный формат работы, но в большинстве случаев это не является главной причиной отказа работать в данном формате. В ряде профессий такой тип организации труда является невозможным. Достаточно часто дистанционный формат занятости рассматривается в качестве дополнительного трудоустройства.

Abstract. Based on the data of a sociological survey, the article analyzes the prospects for the wide use of remote employment as seen by university students. Young people rate this type of employment rather highly. Among the positive aspects of remote employment, they indicate a reduction in time costs, the ability to choose a place of residence and working hours. Respondents also note some negative aspects of remote employment: the need for a high level of self-control, the ability to separate work and personal space and time. Sometimes young people point out the logistical difficulties of switching to a remote employment format, but in most cases this is not the main reason for refusing to work in this format. In a number of jobs, this type of work organization is impossible. Quite often, the remote format of employment is considered as additional employment.

Ключевые слова: социально-трудовая мобильность, дистанционный формат занятости, студенты, самоорганизация, заработная плата.

Keywords: social and labor mobility, remote employment format, students, self-organization, wages.

Развитие цифровых технологий в современном обществе постепенно приводит к трансформации форм социально-трудовой мобильности. Наиболее активно включаются в новые формы занятости представители молодого поколения. Присматриваются к вариантам удаленной или смешанной занятости и студенты высших учебных заведений, которые в ближайшей перспективе будут выбирать для себя варианты трудоустройства. Для понимания перспектив развития дистанционного формата работы необходимо изучение мнения студенческой молодежи по этому вопросу. Более детальный анализ позиции этой целевой аудитории позволит выявить положительные и негативные стороны данного формата для поколения Z, а также степень готовности молодых людей работать в онлайн-режиме. Процессы перехода на удаленный формат работы поступательно набирали свой оборот, но значительно ускорился этот процесс с началом пандемии. Сложившаяся безвыходная ситуация не оставляла для многих сфер экономики другого варианта социально-трудовой мобильности населения.

С 2020 года значительно увеличивается и количество научных работ, которые освещают особенности трудовой реализации граждан в условиях новой социальной реальности. Удаленный вариант занятости как новый формат социально-трудовой мобильности населения представлен в работе Е. О. Заполевой, А. А. Симоновой, В. В. Пить [1]. Параллельно с дистанционным вариантом распространяется еще более сложная модель смешанной, или гибридной, занятости, изучению ее особенностей посвящена работа В. Г. Коновалова [3]. Е. Р. Шарко [5] обращает внимание на формирование определенного вызова для региональных рынков труда по мере распространения удаленной занятости. С точки зрения понимания регионального рынка труда Владимирской области и формируемых запросов молодого поколения на реализацию своей трудовой мобильности, представляет интерес статья М. В. Соколовой и Д. И. Петросяна [4]. Одной из важнейших социальных проблем на всех этапах является адаптация выпускников высших учебных заведений к реалиям рынка труда. Именно в этой возрастной группе, как правило, фиксируется достаточно высокий уровень безработицы и явное несоответствие между желаемым вариантом трудоустройства и реальностью. По мнению О. А. Колесниковой [2], удаленная занятость может значительно смягчать этот переход.

В ноябре 2022 года был проведен опрос студентов высших учебных заведений, целью которого было изучение отношения учащейся молодежи к дистанционному формату социально-трудовой мобильности. В опросе приняли участие студенты очной формы, обучающиеся с 1-го по 5-й курс бакалавриата и специалитета, а также продолжающие обучение в магистратуре. Всего приняли участие 728 человек, обучающихся на юридических, экономических, управленческих, гуманитарных, педагогических, строительных, машиностроительных направлениях подготовки, а также специальностях, связанных с информационными технологиями.

В ходе исследования было выявлено доминирование положительных оценок дистанционного формата занятости. Категорически негативную оценку удаленному варианту трудоустройства дают только 4,1 % респондентов. Положительно оценивают такой вариант 49,7 % студентов. Оставшаяся часть считает, что все зависит от обстоятельств.

Таблица 1

Как Вы относитесь к дистанционному формату работы?

Варианты ответов	% ответивших
Положительно	

Ско рее пол ожи тель но, но счи таю неп рие мле мы м в опр еде лен ных обс тоят ельс твах	
Ско рее отр ица тель но, но счи таю доп уст имы м при опр еде лен ных обс тоят ельс твах	

Отрицательно	
Затрудняюсь ответить	

Распространение положительных оценок дистанционной занятости в молодежной среде приводит к формированию такого типа социально-трудовой мобильности как желательного для значительной части студентов. Большая часть учащихся высших учебных заведений рассматривают вариант удаленной или смешанной занятости (таких 45,5 % и 31,2 %, соответственно). В совокупности эти две группы составляют 76,7 % от всех респондентов. Такой высокий показатель не означает, что эти пожелания в последующем будут удовлетворены на рынке труда. Кроме предпочтений будущих работников необходимо еще наличие готовности социально-экономической системы к таким масштабным структурным изменениям. Точно не хотел бы работать удаленно только каждый десятый студент вуза. 13,0 % еще не задумывались об этом, скорее всего, для этой части форма занятости не имеет принципиального значения.

Таблица 2

Рассматриваете ли Вы перспективу удаленной работы в будущем?

Варианты ответов	% ответивших
Да, хотел бы работать удаленно	

Не т, мн е бы не хот ело сь раб ота ть уда ле нн о	
Хо тел бы раб ота ть в см еш ан но м фо рм ате	
Не зад ум ыв алс я	

Дистанционный формат работы, по мнению респондентов, имеет огромное количество преимуществ. Главным плюсом является возможность выполнения работы из любой точки, на это указывает 80,2 % ответивших. На втором месте по значимости оказываются такие показатели, как сокращение временных затрат на дорогу до офиса (63,7 %) и возможность самостоятельного определения рабочего времени (62,1 %). Почти каждый второй респондент обратил внимание на создание наиболее оптимальных

условий труда (48,4 %), треть респондентов указывают на появление возможности больше времени проводить с семьей (36,0 %). Менее значимыми являются такие показатели, как отсутствие дресс-кода (15,1 %) и более высокая концентрация на рабочем процессе (18,3 %). Реже всего как положительный момент отмечается отсутствие реального общения с коллегами (5,8 %).

Таблица 3

Какие плюсы Вы видите в дистанционной работе?

Варианты ответов	% ответивших
Возможность выполнения трудовых функций из любой точки	
Сокращение временных затрат на дорогу до офиса	
Возмож	

ност ь сам осто ятел ьног о опре деле ния рабо чего вре мен и	
Воз мож ност ь пров одит ь боль ше вре мен и с сень ей	
Отс утст вие дрес с- кода	
Воз мож ност ь созд ания наи боле е опти	

мал ьны х усло вий труд а	
Отс утст вие реал ьног о общ ения с колл егам и	
Боле е выс окая конц ентр ация на рабо чем про цесс е	

Оценивая негативные моменты удаленного формата работы, респонденты как раз чаще всего обращают внимание на отсутствие реального контакта с коллегами (67,4 %). Каждый третий респондент указывает на следующие недостатки: необходимость выработки высокого уровня самоорганизации (36,4 %), необходимость баланса личного и рабочего времени (32,1 %), возможные переработки, ненормированный рабочий день (30,5 %), возможное снижение производительности труда (32,6 %). Возможное разобщение коллектива беспокоит четверть молодых людей. Задумываются респонденты и о проблемах, связанных с информационной безопасностью технического обеспечения удаленного формата работы, к которым можно отнести высокие затраты на обустройство своего рабочего места (10,3 %),

отсутствие необходимых бытовых условий, требуемых для организации удаленной работы (14,4 %), отсутствие стабильного интернета (21,6 %).

Таблица 4

Какие главные минусы Вы видите в дистанционной работе?

Варианты ответов	% ответивших
Отсутствие реального контакта с коллегами	
Разобщение коллектива	
Необходимость выработки и высокого уровня самоорганизации	
Необходимость	

бала нса личн ого и рабо чего врем ени	
Проб лемы , связа нные с инфо рмац ионн ой безо пасн ость ю	
Возм ожн ые пере рабо тки, нено рмир ован ный рабо чий день	
Высо кие затра ты на обус трой ство своег о	

рабо чего мест а	
Отсу тств ие быто вых усло вий, необ ходи мых для орга низа ции удал енно й рабо ты	
Отсу тств ие стаб ильн ого инте рнет а	
Возм ожно е сниж ение прои звод ител ьнос ти труд а	

Наибольшей популярностью дистанционный формат работы пользуется как вариант для дополнительного заработка (38,9 %). В качестве основного места работы удаленный вариант рассматривают 31,2 % респондентов. Для некоторых молодых людей (22,7 %) такой тип занятости подходит только в качестве работы на непродолжительный период времени (на время учебы, декрета, на случай временно безработицы). Лишь незначительная часть (6,6 %) такой тип занятости совсем не рассматривает.

Таблица 5

Вы рассматриваете дистанционный вариант работы как?

Варианты ответов	% ответивших
Вариант основной работы	
Вариант для дополнительного заработка	
Как вариант работы на непродолжительный период (учеба, декрет, на	

случай временной безработицы)	
Такой вариант не рассматриваю	

Достаточно дискуссионным в последнее время был вопрос о размере оплаты дистанционной занятости. Среди студентов доминирует позиция равнозначной оплаты онлайн- и офлайн-работы (64,8 %). Каждый пятый респондент (21,3 %) указывает на необходимость более высокого уровня оплаты труда в дистанционном формате. На более низкий уровень оплаты труда при удаленном варианте указали только 2,1 % студентов, участвующих в опросе. Таким образом, респонденты склоняются к тому, что удаленный формат должен оплачиваться либо так же, как традиционный вариант, либо выше.

Таблица 6

Как, на Ваш взгляд, должна оплачиваться дистанционная работа?

Варианты ответов	
Выше, чем работа в традиционном формате	
Ниже, чем работа в традиционном формате	
Оплата должна быть на одинаковом уровне	

Затрудняюсь ответить	
-------------------------	--

Некоторое противоречие можно увидеть при анализе заработной платы, на которую рассчитывают студенты после окончания вуза. Более 70 % нынешних студентов рассчитывают на уровень оплаты труда свыше 50 тысяч рублей. 25,4 % ориентируются на диапазон заработных плат от 50 до 80 тысяч рублей, 80 – 150 тысяч рублей является приемлемым уровнем оплаты труда для 24,3 % респондентов, рассчитывают получить уровень оплаты труда свыше 150 тысяч рублей 21,3 % студентов высших учебных заведений. Из опроса в опрос наблюдаются приблизительно одинаковые результаты по желаемому уровню оплаты труда. Рост уровня предполагаемой заработной платы происходит в рамках показателей инфляции. Процессы девальвации сделали практически невостребованными зарплаты ниже 25 тысяч рублей, диапазон заработной платы от 25 до 40 тысяч рублей тоже не пользуется популярностью.

Таблица 7

На какую зарплату Вы рассчитываете после окончания вуза?

Ва ри ан ты от ве то в	% ответивших
15 — 25 ты ся ч ру бл ей	
25 — 40 ты ся ч ру бл ей	

40 — 50 ты ся ч ру бл ей	
50 — 80 ты ся ч ру бл ей	
80 — 150 ты ся ч ру бл ей	
В ы ш е 150 ты ся ч ру бл ей	

Обращает на себя внимание более низкий уровень претензий респондентов на уровень оплаты труда при дистанционной занятости. Значительно реже студенты указывают на заработную плату свыше 150 тысяч рублей. Процент согласных работать с уровнем оплаты труда ниже 50 тысяч

рублей существенно возрастает. В данном случае можно найти некоторое несоответствие между позицией респондентов о равном или более высоком уровне оплаты труда при дистанционном формате занятости и согласии студентов трудиться удаленно за более низкие заработные платы. Скорее всего, это связано с тем, что дистанционный формат работы очень часто рассматривается в качестве дополнительного заработка, работы по совместительству. В данном случае респондент предполагает выполнение меньшего объема работы с соответственно меньшим уровнем оплаты труда. Однако эта гипотеза требует дальнейшего изучения.

Таблица 8

На какую зарплату Вы бы согласились при трудоустройстве по Вашей специальности на работу с дистанционным форматом работы?

Вариант ы ответов	
15 – 25 тысяч рублей	
25 – 40 тысяч рублей	
40 – 50 тысяч рублей	
50 – 80 тысяч рублей	
80 – 150 тысяч рублей	
Выше 150 тысяч рублей	

Среди респондентов есть определенная часть, которая не хотела бы работать в рамках дистанционного формата. В качестве причин отказа от работы в дистанционном формате респонденты чаще всего указывают на организационно-коммуникативные моменты: нежелание работать в условиях отсутствия реального контакта с коллегами (36,6 %), недостаточный уровень самоорганизации (29,0 %), сложность выработки баланса между личным и рабочим временем (28,8 %), возможное снижение производительности труда профессиональной деятельности не может осуществляться в дистанционном

формате. Каждый четвертый студент считает, что удаленный формат неприемлем в его профессии. Значительно реже отказом от удаленной занятости являются материально-технические причины и среди них доминируют не жилищные условия, а отсутствие стабильного интернета.

Таблица 9

Если бы Вы не хотели работать в дистанционном формате, укажите причины

Варианты ответов	% ответивших
Считаю, что дистанционный формат неприемлем в моей профессии	
Не хочу работать в условиях отсутствия реального контакта с коллегами	

Не
увер
ен,
что
мой
уров
ень
само
орга
низа
ции
позв
олит
мне
качес
твен
но
выпо
лняют
ь
дист
анци
онну
ю
рабо
ту

Не
увер
ен,
что
смог
у
выра
ботат
ь
бала
нс
личн
ого и
рабо
чего
врем
ени

Осте
рега

юсь угро з инфо рмац ионн ой безо пасн ости	
Опас аюсь возм ожн ых пере рабо ток, нено рмир ован ного рабо чего дня	
Не хочу нест и высо кие затра ты на обус трой ство своег о рабо чего мест а	
Мои быто	

вые усло вия не позв оляю т мне качес твен но рабо тать в дист анци онно м форм ате	
Опас аюсь возм ожно го сниж ения прои звод ител ьнос ти моег о труд а	
Име ют мест о иные обст оате льст ва, спос	

обны е преп ятств овать моей дист анци онно й рабо те (отсу тств ие стаб ильн ого инте рнет а и т.д.)	
--	--

Проведенное исследование показало достаточно положительную оценку удаленного формата занятости со стороны студентов высших учебных заведений. Молодые люди не только находят огромное количество положительных моментов у удаленного формата занятости, но и достаточно активно рассматривают это как перспективу своего будущего трудоустройства. Дискуссионным остается вопрос, насколько к таким объемам в настоящий момент времени готов рынок труда. Необходимо отметить, что смешанный формат социально-трудовой мобильности пользуется не меньшей популярностью, несмотря на то, что он менее отрегулирован юридически и является более затратным по времени для работника. Возникает с ним огромное количество сложностей и с точки зрения материально-технического обеспечения, так как требуется организация рабочего места в онлайн- и офлайн-формате.

Основная масса положительных моментов дистанционной занятости у студентов ассоциируется с моментами свободы и экономии времени. Удаленная занятость дает человеку свободу в выборе места жительства, в организации рабочего пространства, а в ряде случаев, и в определении графика работы. Немаловажным фактором является и сокращение временных затрат на дорогу до офиса.

Основную настороженность дистанционный формат работы вызывает у респондентов по причине необходимости иметь достаточно высокий уровень самоконтроля ввиду отсутствия реального контакта с коллегами, сложности

разделения личного и рабочего времени и пространства. У части респондентов эти сложности еще усугубляются отсутствием должных материально-технических возможностей для обустройства рабочего места для работы в удаленном формате.

Учитывая профессиональную специфику, для ряда студентов дистанционный формат работы вообще не подходит как вариант будущего трудоустройства.

Несмотря на достаточно высокий уровень оценок дистанционного формата занятости студентами, такой вариант трудоустройства очень часто рассматривается как дополнительная занятость, работа по совместительству или трудоустройство на непродолжительный период времени (декрет, учеба, на случай временной безработицы), только каждый третий респондент рассматривает дистанционный формат работы в качестве основного варианта социально-трудовой мобильности.

Список литературы

1. Заполева Е. О., Симонова А. А., Пить В. В. Социологический анализ удаленной работы как нового формата современной занятости населения в России // Цифровая социология. – 2022. – Т. 5. – № 3. – С. 68-75.
2. Колесникова О. А. Удаленная работа как способ смягчения проблемы молодежной занятости // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2021. – № 3 (31). – С. 102-107.
3. Коновалова В. Г. Гибридная модель работы: поиск баланса // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики: материалы X Международной научно-практической конференции. – Красноярск, 2021. – С. 70-76.
4. Соколова М. В., Петросян Д. И. Желаемая социально-трудовая мобильность молодежи // Общество: социология, психология, педагогика. – 2019. – № 2 (58). – С. 13-18.
5. Шарко Е. Р. Удаленная работа: новый вызов мобильности населения (опыт мегаполиса и малых городов) // Вестник Академии. – 2021. – № 2. – С. 74-83.