

## ДИСТАНЦИОННАЯ ЗАНЯТОСТЬ МОЛОДЕЖИ

Е.С.Шелест

Донецкий национальный технический университет

*Обґрунтовано можливість стимулювання економічної активності молоді за рахунок розвитку різних форм дистанційної зайнятості. Сформульовано основні переваги дистанційної зайнятості молоді для усіх сторін соціально-трудоких відносин.*

Глобализация экономики, развитие информационных технологий и переход к информационному обществу обуславливают трансформацию социально-трудоких отношений. Одним из таких изменений является развитие разных форм дистанционной занятости. Дистанционная занятость (виртуальная занятость, удаленная работа, телеработа, теледоступ) – это вид занятости, основанный на удалении работника от традиционного рабочего места, гибком режиме рабочего времени, использовании информационных и коммуникационных технологий в качестве основы организационных связей. Отечественные и зарубежные эксперты оценивают ежегодное увеличение количества удаленных работников во всем мире на 20-30%. Результаты исследования, проведенного глобальной ассоциацией человеческих ресурсов WorldatWork и исследовательской группой The Dieringer Research Group Inc., показывают, что численность дистанционно занятых работников в США увеличилась с 12,4 млн. человек в 2006 г. до 17,2 млн. человек в 2008 г. При этом наблюдается тенденция к росту удельного веса молодых дистанционно занятых работников в возрасте от 18 до 34 лет – с 38 до 42% [8, с. 5]. По данным украинской биржи удаленного труда Weblancer, количество дистанционно занятых, зарегистрированных на сайте, выросло с 800 человек в 2003 г. до 23,8 тыс. человек в 2008 г. Наиболее распространенными вакансиями удаленной работы в Украине являются веб-специалисты, дизайнеры, специалисты по обработке данных, редакторы [11].

Изучение преимуществ дистанционной занятости позволяет предположить, что ее целенаправленное развитие может способствовать существенному снижению остроты проблемы безработицы молодежи в Украине, ведь для молодых людей (в частности, выпускников вузов) вероятность оказаться без работы возросла в условиях кризиса. Использование дистанционной занятости предоставляет преимущества как работнику и предприятию, так и государству в целом. Таким образом, в развитии дистанционной занятости с целью стимулирования

экономической активности молодежи заинтересованы все субъекты социально-трудовых отношений.

Предприятиям привлечение молодежи на условиях дистанционной занятости позволит повысить уровень конкурентоспособности за счет обновления персонала и гибкости кадровой политики. При внедрении форм удаленной работы молодежи значительно расширяется численность потенциальных сотрудников, поскольку устраняются географические ограничения занятости. Кроме того, у предприятия появляется возможность сформировать и развивать кадровый резерв из молодых сотрудников. При этом отсутствуют дополнительные затраты на расширение площади офисных помещений, оборудование новых рабочих мест, уменьшаются накладные расходы.

Процесс адаптации к условиям работы на предприятии при дистанционной занятости проходит быстрее, поскольку молодые люди работают в привычных и более комфортных условиях, что способствует продуктивному и качественному выполнению заданий. Так, согласно проведенному рекрутинговой компанией Korn/Ferry International исследованию, из 1320 опрошенных менеджеров 78% признали, что качество выполнения работы удаленных работников не уступает качеству работы персонала, который работает в офисах [7].

Привлечение сотрудников без опыта работы (например, выпускников вузов) на принципах дистанционной занятости может обеспечить предприятию получение налоговых льгот, возмещение части заработной платы удаленно работающего персонала, экономию фонда оплаты труда. Так, импульсом для развития телеработы в США стал закон, регламентирующий мероприятия по снижению уровня загазованности воздуха в городах («The Clean Air Act»). В соответствии с ним, предприятия, использующие дистанционную занятость, получают налоговые льготы. Это обусловлено тем, что удаленные работники в меньшей мере пользуются автотранспортом, что способствует охране окружающей среды [3].

В целом предприятие получает возможность повысить уровень обслуживания заказчиков (круглосуточно) за счет предоставления гибкого графика. Кроме того, приток новых идей и свежий взгляд молодых работников на решение поставленных задач, воспитание и обучение «своего» персонала с учетом специфики деятельности способствуют повышению имиджа предприятия как работодателя, гибкости кадровой политики и росту уровня конкурентоспособности в целом.

Дистанционная занятость может способствовать упрощению трудоустройства выпускников вузов. Специалисты отмечают, что сегодня работодатели нуждаются в высококвалифицированных специалистах,

владеющих современными технологиями, техникой и оборудованием [9, с. 87]. Однако совмещать дневную форму обучения и работу на полную ставку практически невозможно. Работа на принципах дистанционной занятости позволит студентам в период учебы в вузе получить начальный профессиональный опыт и потенциально обеспечить себе трудоустройство после окончания вуза. Удаленно работающая молодежь имеет возможность эффективно совмещать работу и учебу, при этом свободно распоряжаться своим временем, что особенно ценится в студенческие годы. Экономия времени работника при удаленной занятости в городе регионального масштаба может достигать до 792 часов в год, что составляет 4,5 месяца.

Гибкий график рабочего времени как основа дистанционной занятости особенно важен для молодых семей с детьми. Данное преимущество является важным, прежде всего, для женщин с точки зрения возможности найти баланс между семейной жизнью и работой, сохранения навыков и квалификации, самореализации. Таким образом, работа на принципах дистанционной занятости дает возможность молодежи расширить профессиональные знания, развить практические способности, обрести новые и полезные профессиональные контакты, адаптироваться к будущей трудовой жизни.

В Украине сформированы первоначальные предпосылки для развития дистанционной занятости молодежи. Потенциальные удаленные сотрудники в настоящее время уже активно используют информационные, коммуникационные и компьютерные технологии. При этом значительную часть потенциального «дистанционного» персонала составляет именно молодежь. Так, согласно исследованиям компании Gemius Ukraine, по состоянию на август 2009 г. аудитория интернет-пользователей в Украине составляет 7,2 млн. человек, из которых 37% находятся в возрасте от 16 до 24 лет [4]. Эти данные в определенной степени подтверждают результаты исследования Киевского международного института социологии (КМИС), согласно которым 42% пользователей Интернет в нашей стране составляют респонденты в возрасте от 18 до 29 лет [6]. Среди пользователей мобильной связи, согласно данным GfK Ukraine, большая часть (96%) находится в возрасте 20-29 лет [5]. Согласно прогнозу профессора КМИС В.И. Паниотто, общее количество интернет-пользователей в Украине в 2010 г. достигнет 32%, а в 2013 г. – 41% [12]. Приведенные факты свидетельствуют о том, что Украина на сегодняшний день обладает значительным кадровым и интеллектуальным потенциалом, который необходимо в полной мере использовать с учетом темпов информатизации общества. Удовлетворение интересов субъектов социально-трудовых отношений является, в свою очередь, целью

государства, что обуславливает наличие его заинтересованности в стимулировании экономической активности молодежи путем развития дистанционной занятости.

Дистанционная занятость как феномен рынка труда возникла под влиянием глобализации экономики и научно-технического прогресса. В развитии данного вида занятости с целью повышения уровня экономической активности молодежи заинтересованы все субъекты социально-трудовых отношений. Так, предприятиям дистанционная занятость молодежи позволит повысить имидж на рынке труда, уровень конкурентоспособности за счет обновления персонала и гибкости кадровой политики, дополнительные льготы. Молодежь сможет адаптироваться на рынке труда и начать карьерный рост уже в период учебы в вузе. Приведенные аргументы позволяют утверждать, что целенаправленное использование различных форм дистанционной занятости может стать эффективным инструментом стимулирования экономической активности молодежи и будет способствовать сглаживанию остроты проблемы безработицы молодежи в нашей стране.

### **Выводы**

Можно предположить, что наиболее перспективными профессиональными направлениями развития дистанционной занятости в Украине будут: разработка программного обеспечения, веб-дизайн, журналистика, редактирование и переводы, консультирование, обучение, маркетинговая деятельность, сервисное обслуживание. Дальнейшему развитию дистанционной занятости молодежи в Украине будут способствовать:

- разработка соответствующей правовой базы и эффективной системы защиты интересов всех участников социально-трудовых отношений;
- создание на базе вузов и служб занятости «банка» профессий и вакансий удаленной работы;
- повышение уровня информированности молодежи о преимуществах и возможностях дистанционной занятости;
- создание специализированных информационных сайтов;
- стимулирование сотрудничества между учебными заведениями и предприятиями в сфере дистанционной занятости молодежи.

### **Библиографический список**

1. Скавитин А.В. Телеработа в мировой экономической практике // Менеджмент в России и за рубежом. – 2004. – №6. – <http://www.dis.ru/library/manag/archive/2004/6/3802.html>
2. Скавитин Л.А. Телеработа, или занятость по-американски // Управление персоналом. – 2004. – №21. – <http://www.rhr.ru/index/jobmarket/foreign/foreignarh>

/8739,0.html

3. Бондаренко В.А. Опыт США в развитии домашней занятости и в трудоустройстве инвалидов. – [http://www.giac.ru/content/document\\_r\\_2665547E-325E-4032-A7A9-CE2AA1F1686C.html](http://www.giac.ru/content/document_r_2665547E-325E-4032-A7A9-CE2AA1F1686C.html)

4. <http://itc.ua/node/40941>

5. <http://itc.ua/node/44177>

6. <http://www.broadband.org.ua/content/view/547/486/>

7. [www.kornferry.com](http://www.kornferry.com)

8. Report “Telework Trendlines 2009” // WorldatWork & The Dieringer Research Group Inc. – 11 P.

9. Синенко Н. Молодежная безработица в Украине и пути ее преодоления // Справочник кадровика. – 2007. – №3(57). – С. 86-89.

10. Экономический кризис и становление виртуальной занятости // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2009. – №6. – <http://www.hr-portal.ru/article/ekonomicheskii-krizis-i-stanovlenie-virtualnoi-zanyatosti>

11. Тымкив К. Новые домовые // Корреспондент. – 2008. – №5. – С. 42-44.

12. [www.kiis.com.ua/txt/doc/04112008/pr.ppt](http://www.kiis.com.ua/txt/doc/04112008/pr.ppt)