

УДК 331.41+331.42

JEL: M54

DOI 10.24147/1812-3988.2020.18(4).59-66

## ИССЛЕДОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ УДАЛЕННЫХ РАБОЧИХ МЕСТ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ РОССИИ

С.Н. Апенько<sup>1</sup>, А.А. Малышев<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского (Омск, Россия)

<sup>2</sup> Омский государственный университет путей сообщения (Омск, Россия)

### Информация о статье

Дата поступления  
12 октября 2020 г.

Дата принятия в печать  
15 ноября 2020 г.

### Тип статьи

Исследовательская статья

**Аннотация.** Исследуется противоречие между резким возрастанием числа удаленных рабочих мест и сложностями в их организации, которые испытывают как работодатели, так и их сотрудники. Данная проблема усиливается тем, что в научных публикациях вопросы организации удаленных рабочих мест с учетом современных условий цифровой экономики, массового перехода к удаленной работе в связи с пандемией изучены слабо. Представлен обзор имеющихся на данный момент научных исследований и публикаций, который подтвердил сделанный вывод о том, что наряду с глубокой проработкой сущности удаленной работы и удаленных рабочих мест, их преимуществами и недостатками, причинами появления имеется дефицит исследований по организации удаленных рабочих мест. Целью представленного в статье исследования стало изучение состояния организации удаленных рабочих мест на предприятиях России. Исследовательская гипотеза сформулирована следующим образом: несмотря на интенсивное развитие практики удаленных рабочих мест, имеется множество сложностей и проблем в их организации. В исследовании использованы методы анализа вторичных данных, представленных на сайтах различных агентств, сервисов по поиску работы и аналитических центров; анкетного опроса на предприятиях Омска. Были опрошены удаленные сотрудники (481 чел.) и их руководители (253 чел.) на 206 предприятиях Омска. В результате подтвержден рост числа удаленных рабочих мест на предприятиях России. Об этом свидетельствуют исследования, представленные на сайтах сервиса по поиску работы HeadHunter, Аналитического центра НАФИ, международного кадрового агентства Hays. Исследование на омских предприятиях продемонстрировало наличие проблем в организации удаленных рабочих мест, например в оснащении удаленных рабочих мест, в ненормированном графике работы и стирании границ между работой и личной жизнью, в отсутствии эффективных коммуникаций и социальной изолированности сотрудников, в непонимании сотрудниками перспектив своей карьеры. Исследование проведено в период с ноября 2019 г. по февраль 2020 г. С наступлением пандемии и массовым вынужденным переводом сотрудников на удаленную работу процессы организации удаленных рабочих мест стали еще более актуальными. Как следствие, запланирован второй этап исследования, на котором будут дополнительно изучены особенности организации удаленных рабочих мест в условиях пандемии. Планируется разработать механизм организации удаленных рабочих мест специалистов с учетом своевременных условий функционирования и развития предприятий.

### Ключевые слова

Удаленное рабочее место,  
организация рабочего места,  
удаленная работа

## RESEARCH ON THE ORGANIZATION OF REMOTE WORKPLACES IN RUSSIAN ENTERPRISES

S.N. Apenko<sup>1</sup>, A.A. Malyshev<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Dostoevsky Omsk State University (Omsk, Russia)

<sup>2</sup> Omsk State Transport University (Omsk, Russia)

### Article info

Received  
October 12, 2020

Accepted  
November 15, 2020

**Abstract.** The article examines the contradiction between the sharp increase in the number of remote workplaces and the difficulties in their organization experienced by both employers and their employees. This problem is enhanced by the fact that in scientific publications the issues of organization of remote workplaces with the modern digital environment, mass transition to the remote work in a pandemic are poorly understood. The authors present a review of currently available scientific research and publications, which confirmed the conclusion that,

**Type paper**

Research paper

**Keywords**

Remote workplace, workplace organization, remote work

along with a deep study of the essence of remote work and remote jobs, their advantages and disadvantages, the reasons for their appearance, there is a shortage of research on the organization of remote jobs. The purpose of the research presented in the article was to study the state of the organization of remote workplaces in Russian enterprises. The research hypothesis is formulated as follows: despite the intensive development of the practice of remote workplaces, there are many difficulties and problems in their organization. The study uses methods of analyzing secondary data presented on the websites of various agencies, job search services and analytical centers; questionnaire survey at Omsk enterprises. There were interviewed remote employees (481 people) and their managers (253 people) at 206 enterprises of Omsk. As a result, the growth in the number of remote jobs at Russian enterprises was confirmed. This is evidenced by research presented on the websites of the Headhunter job search service, the NAFI analytical center, and the Hays international recruitment agency. A study at the Omsk enterprises have demonstrated the existence of problems in organization of remote workplaces, for example, in equipping remote workplaces, in irregular work schedules and blurring the boundaries between work and personal life, in the lack of effective communication and social isolation of employees, in the lack of understanding of employees' career prospects. The study was conducted in the period from November 2019 to February 2020. With the onset of the pandemic and the massive forced transfer of employees to remote work, the processes of organizing remote workplaces have become even more relevant. As a result, there is planned the second stage of the study, which will further study the features of the organization of remote workplaces in the context of the pandemic. It is planned to develop a mechanism for organizing remote workplaces of specialists, taking into account the timely conditions for the functioning and development of enterprises.

**1. Введение.** Удаленная работа, как проявление одной из форм нестандартной занятости, уже давно развивается в зарубежных странах и в России. Причины популярности удаленной работы кроются в ее потенциальных преимуществах для предприятий и работников. К ним традиционно относятся возможности снижения затрат на персонал, более гибкие условия труда, привлечение на работу сотрудников с требуемыми компетенциями, независимо от их местонахождения по отношению к работодателю, и другие причины.

В условиях развития цифровой экономики названные причины дополнительно усиливаются благодаря массовому внедрению цифровых технологий и государственной поддержки цифровизации различных секторов экономики. Цифровые технологии помогают оптимальным образом организовать удаленную работу и развить у удаленных сотрудников требуемые компетенции посредством дистанционного обучения.

Следует также отметить дополнительные факторы, вызывающие обращение предприятий к удаленной работе своего персонала. К таким факторам относятся события глобального характера текущего периода, связанные с распространением коронавирусной инфекции Covid-19. Под давлением внешних обстоятельств наблюдается массовое использование предприятиями, организациями, учреждения-

ми вынужденной удаленной работы сотрудников. Если в начале этого события удаленная работа воспринималась как краткосрочная мера реагирования, то на данный момент для многих предприятий такая форма занятости стала предпочтительной или всё также вынужденной, но уже в неопределенной по срокам перспективе.

В связи с отмеченными тенденциями и событиями возникает актуальная проблема организации удаленных рабочих мест. В частности, проблемными являются следующие вопросы: как создать необходимые условия на удаленных рабочих местах, каким образом их оснащать, как обеспечить подготовку сотрудников к работе на удаленных рабочих местах, как организовать коммуникации между предприятием и удаленным сотрудником, как мотивировать удаленных сотрудников и многие другие. В настоящий момент, с одной стороны, практический опыт разных предприятий по организации удаленных рабочих мест противоречивый и сигнализирующий об отсутствии четкости решений названных вопросов, с другой стороны, в научных исследованиях нет готовых и универсальных ответов по обозначенной проблематике. В этой связи актуальным является исследование организации удаленных рабочих мест на предприятиях и выработка предложений по ее оптимизации в современных условиях.

Предлагаемый в данной статье материал является частью более широкого исследования, посвященного разработке механизмов и технологий организации удаленных рабочих мест специалистов предприятий. Непосредственная цель данного этапа исследования заключается в изучении состояния организации удаленных рабочих мест на предприятиях России. В рамках этой цели были поставлены и решены следующие задачи:

– изучить имеющиеся научные публикации по теме удаленной работы и организации удаленных рабочих мест, уточнить особенности удаленного рабочего места;

– на основе научных положений, имеющих в публикациях, обосновать программу исследования и разработать методический инструментарий сбора данных на предприятиях;

– провести исследование на предприятиях, проанализировать полученные данные, выявить проблемные зоны в организации удаленных рабочих мест.

**2. Обзор литературы.** На данный момент имеется множество научных публикаций российских и зарубежных авторов, посвященных удаленной работе. Классическими являются зарубежные исследования, например Дж. Ниллеса [1; 2], Д.Е. Бейли, Н.Б. Курланда, Ф. Кинсмана [3; 4], в которых заложены основы понятия удаленной работы и ее специфических особенностей. В публикациях К. Листера, М.А. Черри введено понятие «виртуального офиса» [5; 6].

Российские исследователи также обращают свое внимание на проблемы удаленной работы. Например, в трудах Е.Г. Азаровой, М.А. Бочарниковой, Т.Ю. Коршуновой изучаются вопросы дистанционного труда и его сравнения с надомной работой [7]. Понятие и механизмы регулирования удаленной работы в своих работах исследуют Е.И. Бураншина, В.Б. Орлов, А.В. Слепов, И.Г. Шендрик [8–10].

И.М. Гурова, М.П. Прохорова, Е.Н. Бондаренко, У.С. Чердакли и другие авторы изучили опыт массового внедрения формата удаленной работы в российских компаниях в период режима самоизоляции и оценили возможности дальнейшего развития удаленной работы. Несмотря на выделенные недостатки, связанные с организацией удаленного рабочего процесса, авторы прогнозируют дальнейшее распространение удаленной работы и расширение сфер ее применения [11–14].

Вопросы организации рабочих мест глубоко изучены в трудах таких авторов, как Д.Г. Максимов, Ю.С. Перевощиков, Л.П. Воронина, К.С. Алексеева, Е.Н. Чемезов, А.Н. Яковлева [15–17].

Для нашего исследования важными стали зарубежные работы, в которых отмечаются такие негативные последствия удаленной работы, как неэффективные коммуникации между руководителем и сотрудником на удаленной работе, социальная изолированность удаленного сотрудника, стирание границы между работой и личной жизнью, барьеры в карьерном продвижении удаленных сотрудников. На эти и иные проблемы указывают Д.Е. Бейли, М.А. Черри, М. Коллинз, Н.Б. Курланд [5; 18; 19].

Подводя итоги краткому обзору имеющихся исследований российских и зарубежных авторов, необходимо отметить, что вопросы удаленной работы достаточно хорошо изучены, при этом требуется их дальнейшее исследование под влиянием вновь возникающих социально-экономических условий. Что касается таких аспектов, как организация удаленных рабочих мест, особенно с учетом современных реалий, то обнаружен острый дефицит подобного рода исследований.

**3. Гипотезы и методы исследования.** Гипотезой исследования стало предположение о том, что, несмотря на интенсивное развитие практики удаленных рабочих мест, имеется множество сложностей и проблем в их организации, например в оснащении удаленных рабочих мест, в ненормированном графике работы и стирании границ между работой и личной жизнью, в отсутствии эффективных коммуникаций и социальной изолированности сотрудников, в непонимании сотрудниками перспектив своей карьеры.

В нашем исследовании использованы следующие методы:

– анализ вторичных данных, представленных на сайтах различных агентств, сервисов по поиску работы и аналитических центров;

– анкетный опрос на предприятиях Омска.

Первый метод позволил получить данные о состоянии удаленных рабочих мест в России. Были изучены данные сервиса по поиску работы *HeadHunter*, Аналитического центра НАФИ, международного кадрового агентства *Hays*. Использование этого метода показало, что представленные данные требуют обновле-

ния и не отражают особенностей организации удаленных рабочих мест. Второй метод позволил преодолеть эти недостатки. Но его ограничения и недостатки заключаются в субъективности полученных данных на основании мнения респондентов и в выборочной совокупности, охватывающей только предприятия г. Омска.

Для проведения исследования методом анкетного опроса на основе результатов, полученных методом анализа вторичных данных с сайтов агентств и аналитических центров, были выделены отрасли и сферы деятельности, в которых наиболее распространена удаленная работа. К ним относятся информационные технологии, торговля, маркетинг, образование и т. д. Поэтому эмпирическим объектом наблюдения нашего исследования стали удаленные рабочие места специалистов в Омске преимущественно выделенных сфер деятельности в промышленности, ИТ-отрасли, образовании, транспорте, торговле, здравоохранении, консалтинге.

Всего были опрошены удаленные сотрудники и их руководители в 206 компаниях (143 малых, 51 среднее и 12 крупных предприятий). В опросе приняли участие 481 удаленный сотрудник и 253 руководителя предприятий. Опрос проведен с помощью Министерства труда и социального развития Омской области. В нашем исследовании Министерство выступило экспертом и дало рекомендации, на каких предприятиях имеются удаленные рабочие места. Однако точная статистка по этому показателю не ведется. Опрос проводился в период с ноября 2019 г. по февраль 2020 г. Таким образом, полученные данные отражают состояние организации удаленных рабочих мест до начала в России периода пандемии. Для сравнения полученных результатов в текущий момент организуется еще один этап исследования, который позволит получить новые данные уже с учетом волны массового перехода на удаленные рабочие места. Вместе с тем полученные данные отражают общие характеристики организации удаленных рабочих мест, которые представляют собой научный и практический интерес.

**4. Результаты исследования.** Прежде чем приступить к исследованию состояния организации удаленных рабочих мест, нами на основе анализа научных публикаций обобщены особенности удаленных рабочих мест. В частности, мы предлагаем в числе этих особенностей

рассматривать не только территориальное расположение рабочего места и наличие особых трудовых отношений (отношений по поводу удаленной работы), но и наличие особой его организации, специфических коммуникаций с другими сотрудниками и с руководством. Речь идет о высокой доле дистанционных технологий коммуникации, о повышенных требованиях к оснащению оборудованием и техническими средствами рабочего места для эффективной удаленной работы на нем, о сложностях реализации части функций по организации рабочего места (планировка, оценка и др.) со стороны работодателя. Выделенные нами особенности учтены при проведении эмпирического исследования.

Приведем краткий обзор данных об удаленных рабочих местах, полученных методом анализа информации сайтов агентств, аналитических центров. Один из крупных сервисов по поиску работы, *HeadHunter* в начале 2019 г. провел опрос соискателей об их отношении к удаленной работе. В опросе участвовали 3 693 чел. На период опроса 17 % респондентов работали удаленно, являясь штатными сотрудниками компании. Большинство офисных сотрудников (85 %) рассматривали в будущем возможность работать удаленно: 23 % опрошенных – на фрилансе, еще 62 % – удаленно, но в штате компании. Среди профессиональных областей лидирующие позиции по удаленным рабочим местам занимают маркетинг и PR-менеджмент (24 % опрошенных), информационные технологии (22 % опрошенных) и бухгалтерский учет (20 % опрошенных). Среди тех, кто работает на удаленных рабочих местах в штате компании, более половины заявили, что изначально искали работу с такими условиями (53 % опрошенных). Еще 24 % ответили, что их перевели на удаленное рабочее место из офиса<sup>1</sup>.

В 2016 г. Аналитический центр НАФИ выяснил, что около 22 % российских предприятий имеют штатных сотрудников, которые частично или постоянно работают на удаленных рабочих местах. При этом доля компаний, применяющих удаленную форму занятости, различается в зависимости от года основания предприятия: чем оно «старше», тем меньше удаленных работников. Среди компаний, которые основаны до 1990 г., организаций с удаленными сотрудниками 8 %, в тех, что основаны после 2000 г., – 14 %<sup>2</sup>.

Аналитический центр «Битрикс24» в 2018 г. провел исследование по использованию удаленной формы занятости среди 834 российских компаний малого, среднего и крупного бизнеса. Треть опрошенных компаний (32 %) ограниченно пользовались возможностями удаленной работы, набирая на удаленные рабочие места до 10 % персонала. При этом в 27 % компаний удаленно работают более половины работников. Годом ранее таких организаций было лишь 10 %<sup>3</sup>.

Таким образом, на первом этапе нашего исследования были получены подтверждения того, что удаленные рабочие места привлекательны для работодателей и сотрудников, их количество растет. Вместе с тем в приведенных данных недостаточный объем информации для выводов об организации удаленных рабочих мест. Поэтому на втором этапе нами проведен опрос на предприятиях Омска. Приведем некоторые результаты.

Как показал опрос, всеми процессами организации удаленного места в большинстве

случаев занимаются сами удаленные сотрудники. В частности, 68,2 % сотрудников на удаленном рабочем месте занимались оснащением своего рабочего места самостоятельно. При этом у 66,7 % из этих сотрудников работодатель не компенсировал затраты, связанные с оснащением рабочего места. Таким образом, большая часть удаленных сотрудников использует для выполнения своих рабочих обязанностей оборудование и другие средства труда, которые уже имелись у них в личном пользовании. Считают, что их рабочее место оснащено в достаточной степени для максимальной продуктивности, 61,8 % удаленных сотрудников. Остальные сотрудники признали оснащение устаревшим и высказались против собственных финансовых затрат на обновление оборудования.

Исследование позволило выявить сложности, с которыми сталкиваются удаленные сотрудники. При этом была возможность сравнить ответы сотрудников, работающих на удалении, и их руководителей (табл.).

#### Сложности, с которыми сталкиваются сотрудники на удаленном рабочем месте, %

##### Difficulties faced by employees at a remote workplace, %

Сложности, с которыми сталкиваются сотрудники на удаленных рабочих местах	Мнение сотрудников, %	Мнение руководителей, %
Домашняя обстановка отвлекает от работы	11,9	22,6
Ненормированный рабочий день	26,6	18,3
Ощущение изолированности от компании	24,1	16,5
Нехватка общения с коллегами	17,2	23,6
Нет четкого понимания задач и сроков их выполнения	15,9	14,7
Другое	4,3	4,3

Ощутимой сложностью, с которой сталкиваются сотрудники на удаленном рабочем месте, является ненормированный рабочий день. Эта проблема типична и часто упоминается в зарубежных исследованиях. Она связана, в том числе, с отсутствием регламентирующих удаленный труд документов. Еще одной сложностью является формирование у удаленных сотрудников ощущения изолированности от компании. Так, сотрудникам был задан вопрос: «Находясь на удаленном рабочем месте, в какой степени Вы информированы о событиях, происходящих в компании?» – на который даны ответы: 24 % удаленных сотрудников знают обо всех значимых событиях, происходящих в компании; 32,5 % удаленным сотрудникам иногда коллеги или ру-

ководитель сообщают о событиях; 43,5 % удаленных сотрудников ничего не знают о событиях компании.

По результатам опроса можно сделать вывод о том, что у руководителей несколько иное представление. Например, самыми большими сложностями у сотрудников на удаленных рабочих местах, по мнению руководителей, являются нехватка общения с коллегами (23,6 %) и факт того, что домашняя обстановка отвлекает от работы (22,6 %), в то время как варианты ненормированного рабочего дня и ощущения изолированности от компании руководители отметили в меньшей степени, чем сами сотрудники.

Рассмотрим вопрос осведомленности удаленными сотрудниками о своих карьерных

перспективах в тех организациях, где они сейчас работают. Согласно результатам опроса, всего 43,8 % руководителей удаленных сотрудников рассказывают им о перспективах карьерного роста в организации. Эти данные соответствуют тому, что только около половины удаленных сотрудников (51,6 %) знают, на какие карьерные перспективы они могут рассчитывать, работая в этой компании.

При рассмотрении результатов опубликованных исследований и по результатам самостоятельно проведенного исследования нами выделены три группы проблем, возникающих при организации удаленных рабочих мест:

- *Организационно-управленческие проблемы* связаны с делегированием ответственности по процессам организации удаленных рабочих мест между руководителем и удаленным сотрудником и взаимодействием руководителя с удаленным сотрудником, отсутствием регламентирующих удаленный труд сотрудников документов.

- *Социально-психологические проблемы* связаны с организацией коммуникации удаленных сотрудников, чувством изолированности и потерей мотивации.

- *Технические проблемы* связаны с применением современного оборудования и технологий при организации удаленных рабочих мест.

**5. Заключение.** Представленное исследование демонстрирует состояние организации удаленных рабочих мест на предприятиях России. Выявлены типичные проблемы, связанные с организацией рабочих мест, к которым относятся: ненормированный характер работы и стирание границ между рабочим и личным време-

нем сотрудника, отсутствие эффективных коммуникаций между руководителем и сотрудником, недостаточный уровень информированности сотрудника о делах в организации и о перспективах карьерного роста в организации. Главной проблемой также является то, что все процессы организации рабочего места работодателем перекладываются на сотрудника. Все проблемы сгруппированы, в частности выделены группы организационно-управленческих, социально-психологических и технических проблем. В этой ситуации многие потенциальные преимущества удаленной работы приходят в диссонанс с проблемами и недостатками. Следовательно, для преодоления проблем работодателям необходимо более тщательно и системно осуществлять организацию удаленных рабочих мест.

Результаты отражают первый этап исследования. Требуется продолжение исследования. На втором этапе предполагается изучение организации удаленных рабочих мест под влиянием пандемии, сравнение с результатами первого этапа. Далее по итогам всех этапов исследования планируется разработать механизм организации удаленных рабочих мест специалистов предприятий.

#### Примечания

<sup>1</sup> Сколько у нас фрилансеров и где они работают: результаты опроса. URL: <https://omsk.hh.ru/article/24036>.

<sup>2</sup> Работа на «удаленке»: масштабы и перспективы. URL: <https://nafi.ru/analytics/rabota-na-udalenne-masshtaby-i-perspektivy/>.

<sup>3</sup> Сколько российских компаний используют дистанционный формат работы. URL: <https://www.the-village.ru/village/business/news/316633-udalenska>.

#### Литература

1. Nilles J. M., Carlson F. R., Gray Jr. P., Hanneman G. J. The Telecommunications-Transportation Tradeoff, Options for Tomorrow. – New York : John Wiley & Sons, 1976. – 196 p.
2. Nilles J. M. Traffic reduction by telecommuting: A status review and selected bibliography // Transportation Research Part A: General. – 1988. – Vol. 22, iss. 4. – P. 301–317.
3. Bailey D. E., Kurland N. B. A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work // Journal of Organizational Behavior. – 2002. – № 23 (4). – P. 383–400.
4. Kinsman F. The Telecommuters. – New York : John Wiley & Sons, 1987. – 250 p.
5. Cherry M. A. Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work. – Feb. 20, 2016. – 27 p. – URL: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2734288](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2734288).
6. Lister K., Harnish T., Nilles J. M. Undress for Success: The Naked Truth about Making Money at Home. – Wiley, 2009. – 288 p.
7. Коршунова Т. Ю., Азарова Е. Г., Бочарникова М. А. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников : науч.-практ. пособие. – М. : Ин-т законодательства и сравнит. правоведения при Правительстве РФ, 2015. – 85 с.

8. Орлов В. Б., Бураншина Е. И. Менеджмент удаленного рабочего места : моногр. – Ханты-Мансийск : Югорский формат, 2015. – 136 с.
9. Слепов А. В. Дистанционный труд. Как перевести офисных сотрудников на удаленную работу // Трудовые споры. – 2013. – № 6. – С. 34–38.
10. Шендрик И. Г. Удаленная работа – мечта или наказание? // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2011. – № 10. – URL: <http://www.delo-press.ru/articles.php?n=8917>.
11. Гурова И. М. Дистанционная работа как тренд времени: результаты массового опыта // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). – 2020. – Т. 11, № 2. – С. 128–147.
12. Прохорова М. П., Лебедева Т. Е., Седых Д. В., Седых И. В. Удаленная занятость в России: состояние и перспективы // Московский экономический журнал. – 2020. – № 4. – С. 460–466.
13. Бондаренко Н. Е. Российский рынок труда в условиях пандемии новой коронавирусной инфекции: тенденции, вызовы и государственное регулирование // Инновации и инвестиции. – 2020. – № 7. – С. 63–68.
14. Чердакли У. С. Особенности труда педагогических работников в системе дистанционного обучения в период пандемии COVID-19 // Мир науки, культуры, образования. – 2020. – № 3 (82). – С. 278–281.
15. Максимов Д. Г., Перевоицков Ю. С. Методологические вопросы организации рабочего места в системе менеджмента качества на промышленном предприятии // Вестник Удмуртского университета. Серия «Экономика и право». – 2018. – Т. 28, № 1. – С. 27–35.
16. Воронина Л. П., Алексеева К. С. Особенности управления качеством рабочего места в органах государственной власти // Вопросы управления. – 2016. – № 1 (19). – С. 191–198.
17. Чемезов Е. Н., Яковлева А. Н. Сравнительный анализ специальной оценки условий труда и аттестации рабочих мест // Символ науки. – 2017. – № 1. – С. 109–111.
18. Bailey D. E., Kurland N. B. A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work // Journal of Organizational Behavior. – 2002. – № 23 (4). – P. 383–400.
19. Collins M. The (not so Simple) Case for Teleworking: a Study of Lloyd's of London // New Technology Work and Employment. – 2005. – Vol. 20, iss. 2. – P. 110–118.

### References

1. Nilles J.M., Carlson F.R., Gray Jr.P., Hanneman G.J. *The Telecommunications-Transportation Tradeoff, Options for Tomorrow*. New York, John Wiley & Sons publ., 1976. 196 p.
2. Nilles J.M. Traffic reduction by telecommuting: A status review and selected bibliography. *Transportation Research Part A: General*, 1988, Vol. 22, iss. 4, pp. 301-317.
3. Bailey D.E., Kurland N.B. A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 2002, no. 23 (4), pp. 383-400.
4. Kinsman F. *The Telecommuters*. New York, John Wiley & Sons publ., 1987. 250 p.
5. Cherry M.A. *Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work*. Feb. 20, 2016. 27 p. Available at: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2734288](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2734288).
6. Lister K., Harnish T., Nilles J.M. *Undress for Success: The Naked Truth about Making Money at Home*. Wiley publ., 2009. 288 p.
7. Korshunova T.Yu., Azarova E.G., Bocharnikova M.A. *Osobennosti pravovogo regulirovaniya trudovykh otnoshenii otdel'nykh kategorii rabotnikov*, scientific and practical aids. Moscow, 2015. 85 p. (in Russian).
8. Orlov V.B., Buranshina E.I. *Menedzhment udalennogo rabocheho mesta*, Monograph. Khanty-Mansyisk, Yugorskii format publ., 2015. 136 p. (in Russian).
9. Slepov A.V. Distantionnyi trud. Kak perevesti ofisnykh sotrudnikov na udalennuyu rabotu. *Trudovye spory*, 2013, no. 6, pp. 34-38. (in Russian).
10. Shendrik I.G. Udalennaya rabota – mechta ili nakazanie? *Kadrovaya sluzhba i upravlenie personalom predpriyatiya*, 2011, no. 10, available at: <http://www.delo-press.ru/articles.php?n=8917>. (in Russian).
11. Gurova I.M. Distantionnaya rabota kak trend vremeni: rezul'taty massovogo opyta. *MIR (Modernizatsiya. Innovatsii. Razvitie)*, 2020, Vol. 11, no. 2, pp. 128-147. (in Russian).

12. Prokhorova M.P., Lebedeva T.E., Sedykh D.V., Sedykh I.V. Udalennaya zanyatost' v Rossii: sostoyaniye i perspektivy. *Moskovskii ekonomicheskii zhurnal*, 2020, no. 4, pp. 460-466. (in Russian).

13. Bondarenko N.E. Rossiiskii rynek truda v usloviyakh pandemii novoi koronavirusnoi infektsii: tendentsii, vyzovy i gosudarstvennoe regulirovaniye. *Innovatsii i investitsii*, 2020, no. 7, pp. 63-68. (in Russian).

14. Cherdakli U.S. Osobennosti truda pedagogicheskikh rabotnikov v sisteme distantsionnogo obucheniya v period pandemii COVID-19. *Mir nauki, kul'tury, obrazovaniya*, 2020, no. 3 (82), pp. 278-281. (in Russian).

15. Maksimov D.G., Perevoschikov Yu.S. Metodologicheskie voprosy organizatsii rabocheho mesta v sisteme menedzhmenta kachestva na promyshlennom predpriyatii [Methodological issues of workplace organization in the quality management system at an industrial enterprise]. *Vestnik Udmurtskogo universiteta. Seriya "Ekonomika i pravo"*, 2018, Vol. 28, no. 1, pp. 27-35. (in Russian).

16. Voronina L.P., Alekseeva K.S. Osobennosti upravleniya kachestvom rabocheho mesta v organakh gosudarstvennoi vlasti [Features of workplace quality management in public authorities]. *Voprosy upravleniya*, 2016, no. 1 (19), pp. 191-198. (in Russian).

17. Chemezov E.N., Yakovleva A.N. Sravnitel'nyi analiz spetsial'noi otsenki uslovii truda i attestsatsii rabochikh mest [Comparative analysis of special assessment of working conditions and certification of workplaces]. *Simvol nauki*, 2017, no. 1, pp. 109-111. (in Russian).

18. Bailey D.E., Kurland N.B. A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 2002, no. 23 (4), pp. 383-400.

19. Collins M. The (not so Simple) Case for Teleworking: a Study of Lloyd's of London. *New Technology Work and Employment*, 2005, Vol. 20, iss. 2, pp. 110-118.

#### **Сведения об авторах**

**Апенько Светлана Николаевна** – д-р экон. наук, профессор кафедры менеджмента и маркетинга  
Адрес для корреспонденции: 644077, Россия, Омск, пр. Мира, 55а

E-mail: apenkosn@yandex.ru

ORCID: 0000-0002-7618-3961

Scopus AuthorID: 57189324004

ResearcherID: D-1661-2015

РИНЦ AuthorID: 261581

**Мальшев Артем Алексеевич** – аспирант

Адрес для корреспонденции: 644046, Россия, Омск, пр. Маркса, 35

E-mail: 1-liga-1@mail.ru

#### **Вклад авторов**

**Апенько С.Н.** – введение, обзор литературы, методы исследования, выводы

**Мальшев А.А.** – описание результатов исследования

#### **Для цитирования**

Апенько С. Н., Мальшев А. А. Исследование организации удаленных рабочих мест на предприятиях России // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2020. – Т. 18, № 4. – С. 59–66. – DOI: 10.24147/1812-3988.2020.18(4).59-66.

#### **About the authors**

**Svetlana N. Apenko** – Doctor of Economic Sciences, Professor of the Department of Management and Marketing

Postal address: 55a, Mira pr., Omsk, 644077, Russia

E-mail: apenkosn@yandex.ru

ORCID: 0000-0002-7618-3961

Scopus AuthorID: 57189324004

ResearcherID: D-1661-2015

RSCI AuthorID: 261581

**Artem A. Malyshev** – post-graduate student

Postal address: 35, Marksa pr., Omsk, 644046, Russia

E-mail: 1-liga-1@mail.ru

#### **Authors' contributions**

**Apenko S.N.** – introduction, review, methods of research, resume

**Malyshev A.A.** – description of the research' results

#### **For citations**

Apenko S.N., Malyshev A.A. Research on the organization of remote workplaces in Russian enterprises. *Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 2020, Vol. 18, no. 4, pp. 59-66. DOI: 10.24147/1812-3988.2020.18(4).59-66. (in Russian).