

Конобеццев Федор Дмитриевич
канд. экон. наук, ФГБОУ ВО «Государственный университет управления»,
г. Москва, Российская Федерация
e-mail: konobevtsev@gmail.com

Лаас Наталья Ивановна
канд. экон. наук, ФГБОУ ВО «Государственный университет управления»,
г. Москва, Российская Федерация
e-mail: laasni@yandex.ru

Гурова Екатерина Викторовна
канд. экон. наук, ФГБОУ ВО «Государственный университет управления»,
г. Москва, Российская Федерация
e-mail: nadkate2001@mail.ru

Романова Ирина Анатольевна
канд. пед. наук, ФГБОУ ВО «Государственный университет управления»,
г. Москва, Российская Федерация
e-mail: romanova_ia@bk.ru

Konobevtsev Fedor
Candidate of Economic Sciences,
State University of Management,
Moscow, Russia
e-mail: konobevtsev@gmail.com

Laas Natalya
Candidate of Economic Sciences,
State University of Management,
Moscow, Russia
e-mail: laasni@yandex.ru

Gurova Ekaterina
Candidate of Economic Sciences,
State University of Management,
Moscow, Russia
e-mail: nadkate2001@mail.ru

Romanova Irina
Candidate of Pedagogical Sciences,
State University of Management,
Moscow, Russia
e-mail: romanova_ia@bk.ru

УДАЛЕННАЯ РАБОТА: ТЕХНОЛОГИИ И ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. Рассмотрены виды удаленной занятости (дистанционная работа и фриланс). Указаны направления использования современных информационных технологий при организации дистанционной занятости и дана их развернутая характеристика. Подробно описана деятельность фрилансеров. Раскрыты механизмы функционирования международных онлайн бирж труда и российских площадок. Приведены результаты исследования, посвященного практике использования удаленной работы в современных отечественных организациях. По результатам исследования сделаны выводы о сферах применения удаленной занятости, ее преимуществах и недостатках для организации и работников; о программно-технических средствах, используемых работодателями; о проблемах нормативного регулирования дистанционной занятости; о компетенциях дистанционных работников и фрилансеров.

Ключевые слова: удаленная занятость, дистанционная работа, дистанционный работник, фриланс, фрилансер, информационные технологии, онлайн биржа труда.

Цитирование: Конобеццев Ф.Д., Лаас Н.И., Гурова Е.В., Романова И.А. Удаленная работа: технологии и опыт организации // Вестник университета. 2019. № 7. С. 9-17

REMOTE WORK: TECHNOLOGIES AND EXPERIENCE OF THE ORGANIZATION

Abstract. The types of remote employment (distance work and freelance) have been considered. Directions of use of modern information technologies at the organization of remote employment have been indicated and their developed characteristic has been given. The activity of freelancers has been described in detail. The mechanisms of functioning of international online labor exchanges and Russian platforms have been revealed. The results of a study on the practice of remote work in modern domestic organizations have been adduced. According to the results of the study, conclusions have been made about the areas of remote employment, its advantages and disadvantages for the organization and employees; about the software and hardware used by employers; about the problems of regulatory regulation of remote employment; about the competencies of remote workers and freelancers.

Keywords: remote employment, remote work, remote worker, freelance, freelancer, information technologies, online labor exchanges.

For citation: Konobevtsev F.D., Laas N.I., Gurova E.V., Romanova I.A. Remote work: technologies and experience of the organization (2019) Vestnik universiteta, I. 7, pp. 9-17. doi: 10.26425/1816-4277-2019-7-9-17

Современный рынок труда стремительно изменяется. Сегодня повышенным спросом пользуется интегрированное друг с другом программное обеспечение понятное для рядового пользователя с развитыми коммуникационными возможностями, функциями управления и контроля. На всех уровнях управления автоматизируются рутинные задачи, а влияние тенденций развития информационных технологий и искусственного интеллекта на все сферы бизнеса и его участников становится глобальным [4].

© Конобеццев Ф.Д., Лаас Н.И., Гурова Е.В., Романова И.А., 2019. Статья доступна по лицензии Creative Commons «Attribution» («Атрибуция») 4.0. всемирная (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

The Author(s), 2019. This is an open access article under the CC BY 4.0 license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



Типовые требования работодателей к работникам уже не действуют. В настоящий момент сформировался запрос на активных, мобильных субъектов труда, готовых к изменениям рабочего процесса и желающих меняться в профессиональном плане. Все эти изменения способствуют появлению нового типа работников – профессионалов, выполняющих свои трудовые задачи в режиме удаленного доступа, вне территории привычного рабочего места работодателя [2; 6].

Удаленная занятость – форма занятости, при которой работник и работодатель территориально распределены, находятся вне единого офисного пространства и взаимодействуют друг с другом посредством информационно-коммуникационных технологий. В современном мире работать удаленно можно, как будучи сотрудником компании (находясь в штате организации), так и не являясь ее штатным работником, выполняя конкретные задания или реализовывая определенные проекты. В первом случае такую занятость правильно называть дистанционной, во втором – интернет-самозанятостью или интернет-фрилансом. Между этими видами удаленной работы есть существенные различия.

Дистанционная занятость является стандартной, типичной занятостью. Так, в статье 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) под дистанционной занятостью подразумевается «выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет». Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе» [1]. Для решения конкретных задач, а часто задач проектной работы работодатели привлекают самозанятых, фрилансеров-профессионалов, не зачисляя их в штат организации.

Рабочее место фрилансера может быть организовано дома, в кафе или в специализированных центрах. На рынке труда фрилансеров именно последние набирают популярность. Они называются коворкинг-центрами. В коворкинг-центрах существует вся необходимая инфраструктура для выполнения работы: подключение к сети «Интернет» (далее – Интернет) и электричеству, зоны питания и отдыха, переговорные и непосредственно сами рабочие места [3].

Типичного фрилансера можно приравнять к начинающему предпринимателю – самозанятому, получающему вознаграждение за выполненную работу. Оплата труда фрилансера производится по часовой тарифной ставке. Также возможен вариант оплаты по завершению поставленной задачи, по окончании какого-либо проекта. Самозанятые профессионалы исполняют работы по заданиям от различных заказчиков, которых находят самостоятельно на специализированных интернет-площадках. При этом и работодатели осуществляют здесь поиск подходящих кандидатов. В ряду международных интернет-площадок фриланс индустрии необходимо отметить: Upwork, Freelancer, TopTal, и пр. В частности, Upwork – одна из самых популярных фриланс бирж, где количество сделок и выполненных работ достигает более 10 млн в год. Интерфейс системы простой и разобраться в нем начинающему фрилансеру не составит никакого труда. При регистрации возможно пройти специализированные тесты, подтверждающие знания и навыки исполнителя [12].

Использование международных площадок имеет ряд ограничений для российского фрилансера. Во-первых, ему требуется владение английским языком на уровне разговорного и письменного общения с заказчиком. Во-вторых, необходимо быть готовым к дополнительным накладным расходам по выводу и перечислению денежных средств на счета российских банков с уплатой всех необходимых налогов. В-третьих, важно отметить территориальную удаленность работодателя и исполнителя. В-четвертых, специфика задач на международных площадках может значительно отличаться по знаниям и навыкам российских специалистов.

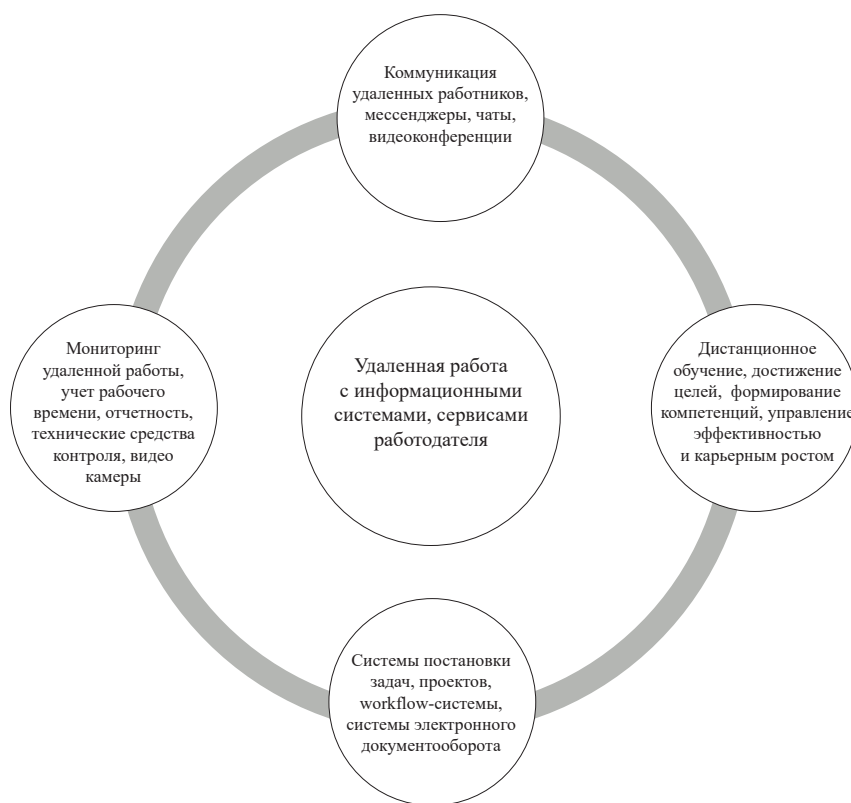
В силу указанных ограничений российские фрилансеры преимущественно выбирают отечественные фриланс-биржи: Weblancer, Freelance, FL.ru, Фрилансим и пр. Особо стоит выделить биржу FL.ru, на которой заказчик может разместить не только разовые задачи и проекты, но и предложить кандидату постоянное сотрудничество. Система отбора исполнителей устроена по конкурсному принципу: объявляется конкурс на выполнение работы, далее отбираются исполнители, предоставившие готовые работы или же макеты готовых работ [11].

Среди достоинств фриланса можно подчеркнуть: независимость от фиксированного графика работы, шанс работать там, где удобно, самостоятельный выбор комфортного рабочего места, рабочей одежды и пр. Для технических, научных и творческих работников фриланс представляет ценность с точки зрения наличия интересной и привлекательной «для души» деятельности.

Работодателю использование труда фрилансеров позволяет рассчитывать с исполнителем только за фактически выполненную задачу или проект. Удаленный формат работы позволяет привлекать профессионалов с более высоким уровнем компетенций из разных регионов. Заказчик не содержит рабочие места фрилансеров в офисе и не берет на себя бремя выплат по оплате отпускных и больничных. Между тем работодателю сложнее контролировать процесс выполнения удаленной работы, так как существует риск недобросовестных действий со стороны таких исполнителей. Актуализируются и проблемы информационной безопасности, высок шанс утечек закрытой информации.

Непременным условием осуществления удаленной занятости является наличие у дистанционно занятого работника или у фрилансера стационарного персонального компьютера или мобильного ноутбука. В настоящее время для осуществления рабочего процесса приобретают популярность мобильные устройства: планшеты и смартфоны. Помимо технических средств насуточно наличие широкополосного доступа в Интернет. При выполнении особо важных работ используются несколько интернет-провайдеров для осуществления резервирования.

На рисунке 1 представлена общая схема использования программно-технических средств при организации удаленной работы. Продемонстрированные элементы не являются обязательными к применению, однако их наличие и использование является первостепенным при организации удаленной работы, как работодателем, так и фрилансерами, самозанятыми работниками.



Составлено авторами по материалам исследования

Рис. 1. Схема использования программно-технических средств при организации удаленной работы

Специализированное программное обеспечение удаленного доступа к информационным ресурсам работодателя позволяет работнику дистанционно выполнять практически все поставленные задачи, как если бы он находился в офисе за рабочим компьютером. В то же время дистанционный найм и фриланс в определяющей

степени зависят от бесперебойно функционирующей технологии. Если организация имеет глобально распределенную команду (по нескольким странам), то у нее могут возникнуть проблемы технического характера, например, медленная работа Интернета в определенных регионах мира. В этом случае программы доступа к рабочему компьютеру помогают дистанционно связать работника и его работодателя. Технология работы таких программ позволяет применять их на низких скоростях и некачественных интернет-соединениях. Часто используемыми программными средствами в категории работы с удаленным рабочим столом являются Microsoft Remote Desktop (RDC), Citrix, Radmin, DameWare, VNC, TeamViewer и др. [9].

Для решения проблемы коммуникации между территориально распределенными субъектами труда и для эффективного взаимодействия удаленного персонала эксплуатируются специализированные средства обмена сообщениями и видеозвонками – корпоративные мессенджеры. Их применение способно заменить все другие ранее используемые средства внутрикорпоративной коммуникации. В ряду наиболее популярных инструментов общения можно выделить мессенджер от компании Google – Hangouts. Также возможность собрать всю команду вместе, обеспечить ее членам коммуникации, не связанные с работой, обсуждение последних новостей и личных проблем обеспечивает мессенджер Slack. Он позволяет объединить множество сервисов в режиме «одного окна» (Google Drive, Google Docs, Twitter, Trello, Google Hangouts, DropBox, Email, социальные сети и пр.). Для каждой темы и проекта возможно создать отдельный канал. В Slack удобно проводить видео и аудио конференции, получать аналитическую статистику, накапливать знания для передачи коллегам [10].

Дистанционная работа предполагает, что сотрудники, выполняющие свои функции вне офиса, лишаются корпоративной культуры. Поэтому менеджменту компании необходимо обеспечивать регулярный контакт с работниками для незамедлительного устранения возникающих проблем и позаботиться о том, чтобы инструкции и регламенты по процессам для удаленного персонала были как можно более ясными и точными. С указанными проблемами могут помочь справиться технологии управления талантами (англ. talent management system, TMS), позволяющие решать вопросы обучения и развития, достижения целей, формирования компетенций, управления эффективностью и карьерным ростом работников. В частности, лидерами рынка управления талантами признаны такие программы, как SuccessFactors, Oracle Talent Management Cloud, Webtutor и пр. [8].

При организации удаленной работы необходимо учитывать аспекты информационной безопасности – вопросы организации и проведения специфического контроля за работниками. В кругу наиболее используемых с этой целью систем применяются такие программы, как StaffCop Enterprise, Стахановец: Полный контроль, SearchInform TimeInformer. Все три успешно позволяют проводить мониторинг выполненной работы, вести детальный учет рабочего времени, формировать руководителем отчетность и проводить детальную аналитику [10]. Среди технических средств популярны технологии видеомониторинга работников.

Для организации, планирования постановки задач и контроля их выполнения помогают системы постановки задач и проектов, workflow-системы (от англ. workflow – поток работ), системы управления корпоративным контентом (англ. Enterprise content management, ECM) и системы электронного документооборота (далее – СЭД): Jira, Trello, Basecamp, DocsVision, 1С:Документооборот и пр. Такие технологии позволяют гибко создавать и назначать задачи или проекты с возможностью детализации по подзадачам, имеют удобные формы создания задач и необходимые чек-листы. СЭД позволяет проводить электронную регистрацию документов, передавать их ответственным по заранее подготовленным маршрутам, идентифицировать ответственного за исполнение задачи или документа на каждом участке его нахождения, проводить поиск документов [5].

С целью изучения практики удаленной работы в отечественных организациях была разработана анкета и проведено исследование. В исследовании приняло участие 14 человек. Из них несколько месяцев трудятся удаленно 38,5 %; от 1 до 2 лет – 7,1 %; от 2 до 5 лет – 47,2 %; более 5 лет работают 7,2 % респондентов. Удаленно трудятся в неделю (примерно): 1-8 ч – 42,9 %; 9-18 ч – 14,3 %; 19-27 ч – 14,3 %; 28-36 ч – 14,3 %; более 40 ч – 14,3 %.

Опрошенные указали следующие направления деятельности организации, в которых они трудятся, но вне территории организации: информационные технологии (далее – ИТ), юриспруденция, исследование, производство и сбыт средств индивидуальной защиты, банковская сфера, образовательная организация,

обучение и консультационные услуги, консалтинг, тренинги, банковская сфера, Сбербанк, HR (от англ. human resources – человеческие ресурсы (Область управления персоналом: менеджеры по персоналу, рекрутеры, специалисты по оплате труда, бизнес-тренеры). – Прим ред.)), управление развитием и карьерой, FMCG (от англ. fast moving consumer goods – товары повседневного спроса).

В процессе работы респонденты решают следующие задачи (функции): оформление документов, управление, коммуникация через электронную почту и мессенджеры по проектам; сбор, анализ и корректировка данных по СДО (системе дистанционного обучения); методическая работа по созданию и составлению учебных материалов; сбор статистики, а также составление отчетов для передачи руководителям для формирования управленческих решений; техническая поддержка; подготовка образовательных программ; подготовка обучающих программ; управление организацией; методология и разработка программ корпоративного обучения в Банке; финансовая аналитика; координация работ по тестированию программного обеспечения и документирования; подбор персонала, карьерная консультация, обучение сотрудников; SMM; общение с соискателями, подготовка резюме.

На вопрос «В чем состоят преимущества удаленной работы для Вас (других работников)?» были даны следующие ответы:

- экономия времени;
- снижение «затрат на дорогу»;
- нет необходимости тратить время на дорогу на работу, более свободный формат ведения работы, что увеличивает вероятность создания нестандартных решений и новых идей;
- данный вид работы не привязывает меня к определенному месту – я могу работать где угодно и всегда быть на связи; я сама диктую себе правила и режим своего рабочего дня;
- гибкий график, возможность работать в удобное время и в удобном месте, нет затрат на транспорт и питание;
- гибкий график, задачи/результаты чаще записываются текстом, экономия времени на транспорт;
- для меня уединение от суматохи в open space офисе (Офис открытого типа. – Прим. ред.) и возможность закрыть проекты; нет траты времени на работу (это время направлено на прогулки на свежем воздухе), повышается активность;
- возможность совмещать бытовые дела с работой, возможность больше времени работать (не тратится время на дорогу, более спокойная обстановка, возможность сконцентрироваться на своих задачах);
- гибкий график, возможность общаться с кандидатами, после их рабочего дня, возможность поспать днем;
- возможность самостоятельного планирования рабочего времени; возможность контролировать питание детей, экономия времени и сил на дорогу;
- формально в Сбербанке опция удаленной работы сейчас реализована только в рамках программы для молодых родителей (можно один день в неделю работать из дома); лично на моем примере удаленная работа реализуется по выходным и в период отпусков, а также в период командировок, внешних встреч и т. д.

На вопрос «В чем, по Вашему мнению, состоят преимущества компании при организации удаленной работы?» профессионалы ответили следующим образом:

- работник более мотивирован;
- экономия на аренде офиса (кроме того, считаю, что контроль рационального расходования рабочего времени должен проходить по результатам работы, а не согласно проведенному времени на рабочем месте);
- дальновидность, хорошая организация кадров;
- меньше затрат на техническое обеспечение сотрудников, снижение ФОТ за счет найма сотрудников в регионах;
- элемент мотивации сотрудников;
- гибкость, лояльность сотрудников, предоставление выбора и большая эффективность;
- экономия рабочего места, электричества, люди больше тратят время на работу, сокращая время на дорогу и обед;
- равные возможности при работе дома и в офисе;
- результативность работы, повышение ИТ культуры, возможность подстроиться под клиента, а не под свой рабочий график фиксированный;
- возможность нанять больше сотрудников, и не платить за аренду и организацию рабочих мест;

- отсутствие затрат на организацию рабочего места, более низкая з/п;
- лояльность сотрудника.

Среди недостатков удаленной занятости респондентами было отмечено:

- ослабляются связи с коллективом;
- нет контроля;
- нехватка работы, нехватка куратора твоей деятельности;
- мало общения с коллегами, создается ощущение, что работаешь 24/7;
- сложность концентрации (испытание свободой);
- не хватает личного общения – это важно при решении интеллектуальных задач;
- для некоторой категории сотрудников удаленная работа может оказаться менее эффективной;
- не замечаешь, как заканчивается рабочий день, – продолжаешь работать до 20:00-21:00 ч, думая, что это время мог бы потерять в дороге, а так польза для компании;
- отстраненность от коллектива, не всегда принимаешь обстановку в компании;
- постоянно дома, выходишь в люди редко, мешаю домашним, домашние дела все время вмешиваются в рабочий режим;
- нехватка общения с коллегами своего уровня и статуса очно;
- мало движения в течение дня.

На вопрос о затруднениях, которые может испытывать компания при организации дистанционной работы, специалисты дали следующие ответы:

- контроль количества рабочего времени;
 - потеря объемов выполняемой работы;
 - снижение уровня мониторинга за персоналом;
 - контроль за работой сотрудников;
 - низкая осознанность сотрудников и злоупотребление временем;
 - несовместимость культуры;
 - сложность с техническим обеспечением, обеспечение кибербезопасности, безопасности данных;
- в случае удаленной работы на работодателе также остается ответственность за сотрудника в рабочее время (травмы, чрезвычайные ситуации и т. д.);
- если файлы лежат на серверном диске, то степень их проверки при подключении домашнего vpn выше; увеличивается нагрузка на обработку больших числовых показателей;
 - превышение допустимого количества подключений, невозможность контролировать рабочие часы сотрудников;
 - недоверие сотрудникам, не умение ставить задачи и сроки, нехватка ресурсов или их отсутствие (удаленные доступы к CRM (От англ. Customer Relationship Management – система управления взаимоотношениями с клиентами. – прим. ред.), к удаленным сервисам), неумение выполнять партнерские соглашения;
 - сложность контроля сотрудника;
 - у нашей компании с нами проблем нет.

Респондентам (удаленным работникам) был задан вопрос: «Каким образом с точки зрения правовых норм регулируется Ваша дистанционная работа?». Приводим их ответы:

- трудовой договор;
- затрудняюсь ответить;
- по ТК РФ;
- договоренность с руководителем, в договоре это не определено;
- раздел в Правилах внутреннего трудового распорядка;
- лично моя – никак;
- не уверена, что это как-то регулируется;
- договорами с ИП или с ФЛ;
- трудовая книжка;
- аутсорсинг;
- ИП.

Для организации и контроля деятельности удаленных работников компании, в которых работают респонденты, используют следующие информационные технологии (программы, приложения и пр.): «Интернет, электронная почта, программы (интеллектуальная собственность работодателя)»; «Интернет»; «Skype, Outlook»; «Skype, Whatsapp, Telegram, Instagram, Java, Script»; «электронная почта и SAP»; «никаких»; «Asana, trello, skype, telegram, teamspeak, облачный MS Office, ЭЦП и ЭДО Контур (электронный документооборот – договора, акты)»; «есть целый спектр технических решений и систем»; «VPN, TeamViewer, RDP»; «внутренняя CRM, Гугл, почта, скайп, сотовая связь»; «сайт, техподдержка, бизнес-скайп, почта»; «есть скайп: видно что сотрудник в активном статусе и оперативно отвечает на запросы; если назначаются митинги, то человек всегда в доступности по телефону»; «много использую удаленные хранилища, домашний интернет, мобильный интернет, планшет, ноутбук, различные кафе, где есть по возможности недорогой вкусный кофе, хороший график работы с 8.00 утра, например, и тихо».

Удаленная работа, как дистанционная, так и фриланс, требует от исполнителя особых компетенций ее планирования и построения. Этот аспект также нашел отражение в опросе. Респондентам был задан вопрос «Как Вы организываете свой труд в условиях удаленной работы?», на который получены следующие ответы: «план работ составлен согласно приоритетам, разбит на временные блоки»; «планирование»; «ежедневник и календарь в Google»; «максимальная концентрация на работе и отказ от выполнения домашних дел, при невозможности совмещения – работа в вечерние и ночные часы»; «все задачи и все результаты – в облаке, четкое планирование встречи и коммуникаций»; «вся работа ведется с рабочего ноутбука, всегда есть связь и подключение к сети «Интернет», доступ к необходимым системам (по сути – существенной разницы откуда работать для меня нет)»; «с утра прочитываю все письма, фильтрую по степени их срочности, сложности и времени на обработку, составляю список дел, просматриваю планы с прошлых дней, решаю задачи по приоритетности»; «подключаюсь к сети компании по VPN и работаю на своем ПК, на котором ранее мной было установлено все рабочее ПО»; «четче планирую свой день, веду календарь встреч, организовала рабочий угол: стол, купила необходимую технику»; «стараясь выполнять все в поставленные сроки, но выполняю в наиболее удобное для меня время, например, вечером когда рабочий день уже закончен»; «планирую график»; «у нас в компании заведено – главное не сколько сидишь на работе, а чтобы все цели и задачи были выполнены в срок; поэтому для достижения поставленных целей в любом случае нужно работать, а работы столько много, что работаем по выходным».

По результатам проведенного опроса можно сделать следующие выводы:

- удаленная работа используется в разнообразных направлениях деятельности современных российских компаний;
- нормативно удаленная занятость слабо регламентирована, многие аспекты ее организации не учтены, в частности, требуемое законодательством оформление договора о дистанционной работе;
- внедрение удаленной занятости в практику функционирования компаний проблематично, прежде всего, с точки зрения контроля менеджеров за сотрудниками, а также внедрения и эксплуатации технического обеспечения, использования информационных технологий (например, проблемы сохранности баз данных);
- удаленная работа привлекательна для сотрудников возможностями гибкого графика, эффективного совмещения труда и личной жизни, а также экономии средств на дорогу в офис и обратно;
- главными преимуществами перевода сотрудников на удаленную занятость для компаний выступают экономия ресурсов и повышение лояльности сотрудников;
- в ряду значимых недостатков удаленной занятости для самих работников можно выделить проблемы сужения общения и взаимодействия с коллегами, а также отсутствие внешнего контроля;
- индивидуальная организация труда дистанционного работника и фрилансера требует от них сформированных навыков планирования рабочего времени, расстановки приоритетов, умений соотносить работу и домашние дела в целях достижения максимальной результативности.

Библиографический список

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 11.10.2018 г.). – Режим доступа: Справочная правовая система «КонсультантПлюс» <http://www.consultant.ru/cons> (дата обращения: 15.05.2019).

2. Базжина, В. А. и др. Развитие нестандартных форм занятости в современной России / В. А. Базжина, И. В. Цыганкова, О. Ю. Никишина//Российское предпринимательство. – № 24 (270). – 2014. – С. 71-86.
3. Борисенко, Е. В. Коворкинг и социальное предпринимательство: точки взаимодействия / Е. В. Борисенко, М. Б. Полтавская//Успехи современной науки и образования. – 2017. – Т. 7. – № 2. – С. 118-121.
4. Будущее рынка труда: противоборство тенденций, которые будут формировать рабочую среду в 2030 году//PwC [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.pwc.ru/publications/workforce-of-the-future-rus.pdf> (дата обращения: 15.05.2019).
5. Володин, Д. В. Концепция ЕСМ как передовая технология управления информационными ресурсами организации// Отечественные архивы. – 2012. – № 1. – С. 35-45.
6. Колесникова, Т. В. Фриланс – нестандартная форма занятости, инновационная тенденция на современном рынке труда / Т. В. Колесникова, Н. П. Перчинская//Инновации. – № 5 (187). – 2014. – С. 42-46.
7. Работа «на удаленке»: масштабы и перспективы. – Режим доступа: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2016/08/30/654940-kompanii-udalennii-raboti> (дата обращения: 15.05.2019).
8. Рябов, А. Сравнение систем контроля эффективности персонала и учета рабочего времени//Anti-malware.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.anti-malware.ru/compare/employee-monitoring-systems-2017> (дата обращения: 15.05.2019).
9. Симченко, Н. А. и др. Теоретические аспекты нестандартных форм занятости на рынке труда в современных экономических условиях / Н. А. Симченко, А. И. Волошин, Е. В. Романюк//Kant. – 2018. – № 2 (27). – С. 337-340.
10. Смертина, П. Как «Тинькофф банк» управляет армией телефонистов-надомников//Ведомости [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2018/11/19/786872-tinkoff-upravlyaet> (дата обращения: 15.05.2019).
11. FL.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://fl.ru/> (дата обращения: 15.05.2019).
12. What is Upwork? Jobs, Contract, Proposal, Reviews, Pricing//Webson Job [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.websonjob.com/odesk-upwork-all-about/> (дата обращения: 15.05.2019).

References

1. Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federatsii ot 30.12.2001 g. № 197-FZ (red. ot 11.10.2018) [*The labor code of the Russian Federation dated December 30, 2001 № 197-FZ (ed. on October 11, 2018)*]. Available at: Spravochnaya pravovaya sistema “Konsul’tant-Plyus” <http://www.consultant.ru/cons> (accessed 15.05.2019).
2. Bazzhina V. A., Tsygankova I. V., Nikishina O. Yu. Razvitie nestandartnykh form zanyatosti v sovremennoi Rossii [*Developing types of non-standard employment in contemporary Russia*]. Rossiiskoe predprinimatel’stvo [*Russian Journal of Entrepreneurship*], 2014, I. 24 (270), pp. 71-86.
3. Borisenko E. V., Poltavskaya M. B. Kovorking i sotsial’noe predprinimatel’stvo: tochki vzaimodeistviya [*Coworking and social entrepreneurship: points of interaction*]. Uspekhi sovremennoi nauki i obrazovaniya [*Success of Modern Science and Education*], 2017, Vol. 7, I. 2, pp. 118-121.
4. Budushchee rynka truda: protivoborstvo tendentsii, kotorye budut formirovat’ rabochuyu sredu v 2030 godu [*The future of the market effort: the confrontation tendencies, which will form a working environment in 2030*]. PwC. Available at: <https://www.pwc.ru/publications/workforce-of-the-future-rus.pdf> (accessed 15.05.2019).
5. Volodin D. V. Kontsepsiya ECM kak peredovaya tekhnologiya upravleniya informatsionnymi resursami organizatsii [*The concept of ECM as an advanced technology of management of information resources of the organization*]. Otechestvennye arkhivy [*Domestic archives*], 2012, I. 1, pp. 35-45.
6. Kolesnikova T. V., Perchinskaya N. P. Frilans – nestandartnaya forma zanyatosti, innovatsionnaya tendentsiya na sovremennom rynke truda [*Freelance as a non-standard employment, the innovative trend of the modern labor market*]. Innovatsii [*Innovations*], 2014, I. 5 (187), pp. 42-46.
7. Rabota “na udalенke”: masshtaby i perspektivy [*Work “on the remote”: the scale and prospects*]. Available at: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2016/08/30/654940-kompanii-udalennii-raboti> (accessed 15.05.2019).
8. Ryabov A. Sravnenie sistem kontrolya effektivnosti personala i ucheta rabocheho vremeni [*Comparison of systems for monitoring the effectiveness of staff and time tracking*]. Available at: <https://www.anti-malware.ru/compare/employee-monitoring-systems-2017> (accessed 15.05.2019).
9. Simchenko N. A., Voloshin A. I., Romanyuk E. V. Teoreticheskie aspekty nestandartnykh form zanyatosti na rynke truda v sovremennykh ekonomicheskikh usloviyakh [*The theoretical aspects of employment’s non-standard forms in modern economics’ labor market*]. Kant, 2018, I. 2 (27), pp. 337-340.

10. Smertina P. Kak "Tin'koff bank" upravlyaet armiei telefonistov-nadomnikov [*How "Tinkoff Bank" controls an army of telephone operators of home-based*]. Vedomosti. Available at: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2018/11/19/786872-tink-off-upravlyaet> (accessed 15.05.2019).
11. FL.ru. Available at: <https://fl.ru/> (accessed 15.05.2019).
12. What is Upwork? Jobs, Contract, Proposal, Reviews, Pricing//Webson Job. Available at: <https://www.websonjob.com/odesk-upwork-all-about/> (accessed 15.05.2019).