

**Удалённая работа: современные тенденции и перспективы феномена (опыт качественного социологического исследования)**

**Научный руководитель – Кузеванова Ангелина Леонидовна**

*Зайцева Карина Сергеевна*

*Студент (бакалавр)*

Волгоградский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы, Волгоград, Россия

*E-mail: zksvg@mail.ru*

Актуальность исследования обусловлена фундаментальной трансформацией рынка труда, где удаленная работа из временной меры превратилась в устойчивый тренд. Стремительная цифровизация и изменение ожиданий сотрудников формируют новую реальность, характеризующуюся становлением гибридных моделей и развитием асинхронной коммуникации. В этой связи возникает потребность в комплексном осмыслении феномена удаленной работы, анализе её текущего состояния, выявлении ключевых преимуществ и системных вызовов, что имеет фундаментальное значение для всех участников трудовых отношений.

Задача исследования заключалась в эмпирическом выявлении и анализе субъективных оценок молодыми работниками роли удаленной работы в их жизни, а также в определении её ключевых преимуществ и недостатков. Актуальность задачи продиктована необходимостью получения актуальных качественных данных для понимания того, как новые формы занятости интегрируются в повседневные практики молодежи и какие перспективы они открывают.

Для решения поставленной задачи был применен качественный метод сбора данных — глубинное интервью. Автором был разработан гайд, позволивший изучить мотивацию выбора удаленного формата, организацию рабочего пространства, влияние дистанционной работы на баланс «работа-жизнь», социальные связи и карьерные ожидания. В ноябре 2025 года на территории г. Волгограда было организовано и проведено 15 глубинных интервью с представителями молодежи. Обработка полученных данных проводилась методами качественного анализа с последующей интерпретацией и систематизацией высказываний информантов.

Проведённое социологическое исследование позволило выявить ключевые особенности восприятия удаленной работы. Результаты анализа свидетельствуют о том, что для большинства информантов удаленная работа — это не вынужденная мера, а рациональный и предпочтительный формат. Основными преимуществами названы: гибкость графика и возможность самостоятельно управлять своим временем, экономия времени и финансов на дорогу, а также возможность совмещать работу с учебой и личными делами. Вместе с тем, были выявлены и значимые недостатки: размытие границ между личным временем и работой, ведущее к риску переработок; формирование нездоровых телесных практик (гиподинамия, боли в спине) из-за отсутствия эргономичного рабочего места; технические риски и зависимость от качества интернета; а также формализация отношений с коллегами и неоднозначность карьерных перспектив.

Результаты проведенного анализа отражают двойственную природу удаленной занятости и необходимость адаптации к ней на всех уровнях. Практическая значимость работы заключается в том, что полученные выводы о специфике трудовых практик молодежи, их мотивации и сложностях могут быть использованы работодателями и HR-специалистами

для разработки эффективных программ управления удаленными и гибридными командами, создания систем мотивации и профилактики профессионального выгорания с учетом выявленных рисков.

На основе проведенного исследования сделан вывод о том, что удаленная работа закрепляется в трудовой культуре молодого поколения как устойчивая, функциональная и перспективная модель профессиональной деятельности. Ключевыми направлениями её развития являются дальнейшее распространение гибридных форматов, усиление цифровой инфраструктуры и смещение акцента с контроля процесса на оценку результата. Реализация этих тенденций требует от работников развития навыков самоорганизации и цифровой компетентности, а от работодателей — пересмотра корпоративных практик и создания условий для сохранения физического и психологического благополучия сотрудников.

На момент подачи тезисов авторских публикаций по теме работы не имеется.

### Источники и литература

- 1) Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.04.2021) // Российская газета, № 256, 31.12.2001.
- 2) Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» // Российская газета, № 280, 11.12.2020
- 3) Авдеева И.Ю. Организация и контроль деятельности дистанционных работников // Актуальные вопросы учета и управления в условиях информационной экономики. – 2019. – № 1. – С. 230–233.
- 4) Волкова С.А. Готовность к дистанционной работе в условиях самоизоляции как признак профессиональной культуры педагога // Вопросы педагогики. – 2020. – № 5-1. – С. 83–85.
- 5) Волкова С.А. Готовность к дистанционной работе в условиях самоизоляции как признак профессиональной культуры педагога // Вопросы педагогики. – 2020. – № 5-1. – С. 83–85.
- 6) Интернет-ресурс «Скай-про.вики» Удаленная работа: принципы, виды и организация эффективности Режим доступа: <https://sky.pro/wiki/profession/chto-takoe-udalennay-a-rabota-i-kak-ee-ponyat/> (Дата обращения: 05.10.2025)
- 7) Интернет-ресурс «Ворк24» Режим доступа: <https://work24.ru/journal/170-budush-chee-udalennoy-raboty-prognozy-na-20252030-gody> (Дата обращения: 05.10.2025)
- 8) Киселева Е.В. Развитие дистанционного труда в России: преимущества и недостатки // Известия Алтайского государственного университета. – 2018. – № 6. – С. 162–164.
- 9) Колесникова О.А., Донецкий А.М., Звездинская А.В. Дистанционная занятость в России: прогнозы и реальность // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2018. – № 1 (24). С. 138.
- 10) Конобевцев Ф.Д., Лаас Н.И., Гурова Е.В., Романова И.А. Удаленная работа: технологии и опыт организации // Вестник университета. – 2019. – № 7. – С. 9–17.
- 11) Михеенкова Т.А., Морозова К.В., Лобачева А.С. Отношение сотрудников организаций к удаленной работе // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2020. – Т. 9. – № 1. – С. 54–60.

- 12) Скавитин А.В. Удаленная занятость: обзор практик в России // Кадровик. – 2018. – № 3. – С. 102–107.
- 13) Постоянно работать на удаленке хотят все больше россиян: исследование SuperJob [Электронный ресурс] // URL: <https://www.business.ru/news/20791-postoyanno-rabotat-na-udalenske-hotyat-vse-bolshe-rossiyaniissledovanie-superjob> (дата обращения: 5.10.2025).
- 14) Трудовой кодекс Республики Беларусь. Гл. 251 ст. 3071. [Электронный ресурс]. URL: <https://etalonline.by/document/?regnum=hk9900296>. (Дата обращения: 05.10.2025).
- 15) Уфимцева Е. В. и др. Удаленная работа: современные реалии трудовой сферы // Экономика труда. – 2021. – Т. 8. – №. 1. – С. 23-38.
- 16) Зимакова М. А. СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ФЕНОМЕНА УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ В СОВРЕМЕННЫХ РЕАЛИЯХ //Universum: экономика и юриспруденция. – 2022. – №. 9 (96). – С. 25-27.
- 17) Мирзабалаева Ф. И., Кузьмина А. С. Перспективы развития гибридной занятости на современном рынке труда // Экономика труда. – 2024. – Т. 11. – №. 9. – С. 1357-1374.
- 18) Федченко А. А. Удаленная работа в условиях использования цифровых технологий: перспективы трансформации // Экономика труда. – 2021. – Т. 8. – №. 4. – С. 377-390.
- 19) Орфаниди Н. И., Сидоренко Ю. УДАЛЕННАЯ РАБОТА КАК НОВАЯ ДЕЙСТВИТЕЛЬНОСТЬ //СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОЙ НАУКИ И ОБРАЗОВАНИЯ. – 2021. – С. 345-349.
- 20) Анохина Ю. Л. Дистанционная работа. Новая редакция Трудового кодекса // Бюджетный учет. – 2021. – №. 2 (194). – С. 44.