

# ПРОЦЕСС ОБУЧЕНИЯ ДЛЯ УДАЛЕННЫХ СОТРУДНИКОВ (ООО «ЯНДЕКС»)

Чурсина Ю.А., канд. экон. наук, доцент

Бизяева Я.С., бакалавр,

Лысьвенский филиал ЛФПНИПУ, г. Лысьва, Россия

**Аннотация:** В статье рассматриваются проблемы, возникающие при обучении удаленных сотрудников, особенно в компаниях, подобных ООО «Яндекс». Анализируются требования к квалификации удаленных сотрудников «Яндекс», а также существующие возможности для обучения и повышения квалификации. Предложен порядок обучения удаленных сотрудников ООО «Яндекс», включающий определение потребностей, разработку программы, реализацию обучения, оценку эффективности и поддержку после обучения.

**Ключевые слова:** удаленный сотрудник, методика обучения, Яндекс, трудовое законодательство, дистанционный труд.

**Abstract:** The article discusses the problems that arise when training remote employees, especially in companies like Yandex LLC. The requirements for the qualifications of Yandex remote employees, as well as existing training and professional development opportunities, are analyzed. The training procedure for remote employees of Yandex LLC is proposed, including identifying needs, developing a program, implementing training, evaluating effectiveness, and providing post-training support.

**Keywords:** remote employee, training methodology, Yandex, labor legislation, remote labor.

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что с развитием информационных технологий увеличивается интерес к трудовым отношениям в формате дистанционной работы. Такой тип трудовой

деятельности предполагает выполнение обязанностей работником вне офиса работодателя. В современном мире удаленная работа стала одной из самых актуальных и востребованных форм занятости как в России, так и за ее пределами. Сейчас в РФ так трудятся примерно 1 млн человек или чуть более 1% всех занятых (35–45% работают полностью удаленно, 55–65% – в «гибридном» режиме) [5].

Специалисты вынуждены работать в условиях непрерывного информационного потока, удалённых форм занятости, что делает обязательными развитые навыки управления временем и эмоциональной устойчивости. Кроме того, переход на удалённые и гибридные форматы работы предполагает наличие у работников высокого уровня автономности и способности к самоорганизации.

В связи с этим, особый интерес приобретает анализ проблем, возникающих в ходе реализации методики обучения для удаленных сотрудников в данной сфере[3, с.33].

Яндекс – это большая и сложная компания. Соответственно, ее разные отделы и направления имеют свои собственные процедуры отбора соискателей на вакансии Яндекс.

Требования к квалификации удалённых сотрудников ООО «Яндекс» могут различаться в зависимости от вакансии.

Для базовых позиций(например, ассессора поиска) особых требований нет: образование может быть любым, но нужно владеть компьютером, быстро улавливать смысл больших текстов, быть ответственным, внимательным и готовым к монотонной работе.

Существуют нерешенные вопросы и проблемы, требующие внимания. Вот несколько аспектов, на которые стоит обратить внимание:

1. Защита данных и кибербезопасность: С увеличением удаленной работы возрастает риск утечек данных и кибератак.

2. Компенсация расходов: Удаленные работники часто несут дополнительные расходы на коммунальные услуги, интернет и оборудование.
3. Доступ к социальной защите дистанционных сотрудников [2, с.33].

Поэтому предложим порядок обучения удалённых сотрудников ООО «Яндекс».

1.Определение потребностей в обучении. Проводится анализ потребностей в обучении на основе оценки компетенций, целей компании и индивидуальных планов развития сотрудников.

2.Разработка программы обучения. На основе выявленных потребностей разрабатывается программа обучения, включающая выбор форматов, методов и инструментов обучения.

3.Реализация обучения. Обучение проводится с использованием различных онлайн-платформ, вебинаров, видеокурсов, интерактивных тренажеров и других инструментов.

На сегодняшний день трудовое законодательство содержит множество норм, которые касаются регулирования работы дистанционных сотрудников. Дистанционное трудоустройство создает ряд специфических проблем и вызовов. Основные моменты, которые стоит учитывать:

Часто работодатели не формализуют условия дистанционной работы, что может привести к недопониманию и конфликтам. Важно четко прописывать обязанности, права и рабочие условия в трудовом договоре.

Дистанционные работники могут сталкиваться с неясностью в отношении рабочего времени и времени отдыха. Это может повлиять на их производительность и общее благополучие [4, с.49]. Работодатели должны устанавливать четкие правила относительно рабочего времени и доступности

Дистанционные работники могут подвергаться риску неравного обращения при увольнении, если работодатели не учитывают специфику дистанционной работы. Необходимы четкие основания для прекращения трудовых отношений, соответствующие законодательству.

Работодатели обязаны соблюдать все нормы трудового законодательства, несмотря на формат работы сотрудников. Это включает в себя вопросы охраны труда, оплаты труда, соблюдения прав работников

В этой связи необходимо внести ясность в статью 312.2 ТК РФ[1], установив четкие положения по этому вопросу, а именно предоставив возможность включать в содержание трудового договора с иностранным работником условие о применении законодательства Российской Федерации к возникающим трудовым отношениям.

Ведение трудовой книжки должно быть обязательным как для работника, так и для работодателя. Отсутствие записей о дистанционной работе может негативно повлиять на права работников и вызвать трудности с учетом их трудового стажа.

Эффективное взаимодействие в команде и удаленный формат работы превратились в важнейший фактор успеха для компании ООО «Яндекс», а не просто в вынужденную меру. Каждый сотрудник, работающий дистанционно, благодаря приобретенным компетенциям и профессиональным навыкам, способен существенно повлиять на реализацию стратегических задач организации.

Законодательное регулирование дистанционной занятости претерпело существенные изменения в лучшую сторону, но, как и в любой динамично развивающейся сфере, остаются проблемные зоны, требующие дополнительного изучения и совершенствования. В связи с этим были сформулированы конкретные предложения по модернизации существующего законодательства.

Успех компании в современных условиях во многом зависит от способности эффективно организовать работу распределенной команды. При этом правовая база, регламентирующая удаленный формат деятельности, продолжает адаптироваться к меняющимся реалиям рынка труда, что создает предпосылки для дальнейшего развития данного направления.

## **Литература**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ // СЗ РФ - 07.01.2002 г. -№1 (часть I) - Ст. 3.
2. Гельманова З.С., Саульский Ю.Н., Иванова А.В. Формирование лидерских компетенций сотрудников через HR – инструменты: внедрение программ обучения и наставничества для развития кадрового потенциала //МНЖ « Endless light in science»,2024. С.17-22.
3. Менкенов А. В. Дистанционная работа: трансграничные трудовые отношения/ А. В. Менкенов // Трудовое право в России и за рубежом.– 2021.– № 3. –С. 32–35.
4. Шония Г. В. Дистанционное выполнение работником трудовой функции: проблемы теории и правоприменения/ Г. В. Шония // Lex russica.– 2023.– Т. 76.– № 6.– С. 48–56.
5. Традиционные трудовые ценности // [Электронный ресурс]. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/6953294?ysclid=m4wkfyxgkx750239400> (дата обращения: 08.04.2025).