

## 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].

...

полный текст во вложении