

Управление дистанционной работой персонала организации Management of Remote Work of the Staff of the Organization

Т. МАРУЩАК

Марущак Татьяна Борисовна, канд. экон. наук, доцент, заведующий кафедрой «Управление в социальных и экономических системах, философия и история» Уральского государственного университета путей сообщения (г. Екатеринбург). E-mail: tbmar@mail.ru

Актуальность исследования заключается в нахождении новых подходов к управлению персоналом, которые позволят повысить эффективность деятельности организаций в нестабильных условиях при удаленной работе. Вынужденный переход на дистанционную работу в условиях пандемии позволил выявить положительные и отрицательные стороны такой формы деятельности. На основе результатов опроса персонала организации обобщен опыт работы сотрудников на дистанте, проведена оценка удовлетворенности удаленной работой. Выявлено, что значительная доля персонала хотела бы продолжить работу в комбинированном или дистанционном формате.

Ключевые слова: дистанционная работа, удаленная работа, управление персоналом, удовлетворенность персонала.

The relevance of the study is to find new approaches to human resource management, which will improve the efficiency of organizations in unstable conditions when working remotely. Forced transition to remote work in pandemic conditions allowed to identify the positive and negative sides of this form of activity. Based on the results of the survey of staff of the organization summarized the experience of employees working remotely, an assessment of satisfaction with remote work. It was revealed that a significant proportion of the staff would like to continue working in a combined or remote format.

Key words: telecommuting, remote work, personnel management, personnel satisfaction.

Основные положения

1. Проведен анализ особенностей организации удаленной работы, истории становления дистанционной работы как формы занятости, правовых основ регулирования дистанционного труда.
2. Обобщены и систематизированы преимущества и недостатки дистанционной работы для работодателей и работников.
3. Выявлено, что после окончания пандемии многие работодатели и значительная часть персонала исследуемой организации хотели бы продолжить работу в комбинированном или дистанционном формате.

Введение

Сущность дистанционной работы рассматривается в трудах ученых всего мира с 70-х годов прошлого века [3; 7]. В РФ это понятие использовалось с 90-х годов и было обозначено ТК РФ в 2013 году [4; 6]. Причинами расширения деятельности вне организации послужили глобальные изменения в мире: пандемия COVID-19, развитие цифровых технологий, введение антироссийских санкций. Особое значение придается пандемии, которая инициировала введение карантинных мер. Произошедшие события заставили руководство организаций разрабатывать новые методы и способы организации работы и взаимодействия с персоналом. Не все организации были готовы к продолжению деятельности в условиях необходимости перевода персонала на удаленную работу. Цель работы – исследование особенностей дистанционной работы и отношения к ней персонала на примере организации, осуществляющей комплексное программное обеспечение предприятий малого бизнеса.

Методы

Для изучения особенностей организации удаленной работы, истории становления дистанционной работы как формы занятости, правовых основ регулирования дистанционного труда

использовались методы анализа научной литературы, нормативно-правовых документов, сравнения и сопоставления. Для выявления проблем управления персоналом в условиях дистанционной работы использовался анализ статистических материалов, опрос персонала организации, графический метод.

Результаты

Дистанционная работа – форма занятости, при которой работодатель и наемный работник (наемный работник и клиент) находятся на расстоянии; при этом передают и получают задание, результаты его выполнения и заработную плату при помощи современных средств связи [2]. Согласно ст. 312.1 ТК РФ понятия «удаленная работа» и «дистанционная работа» тождественны [4]. Чтобы охарактеризовать сущность дистанционной формы занятости, приведем ее основные особенности [1; 5]:

- удаленный работник может находиться в любом удобном для себя месте, где имеется стабильное Интернет-соединение;
- рабочий день дистанционного работника не регламентирован;
- дистанционная работа предполагает преимущественно виртуальное общение с коллегами и клиентами с помощью различных средств телекоммуникации;
- для удаленного работника нет правил, касающихся его внешнего вида.

Статистические данные относительно задействованного в РФ на удаленной работе персонала представлены на рис. 1 [1]. Основной контингент работающих удаленно сотрудников: менеджеры, программисты, аналитики, маркетологи, дизайнеры, копирайтеры и др. [8].

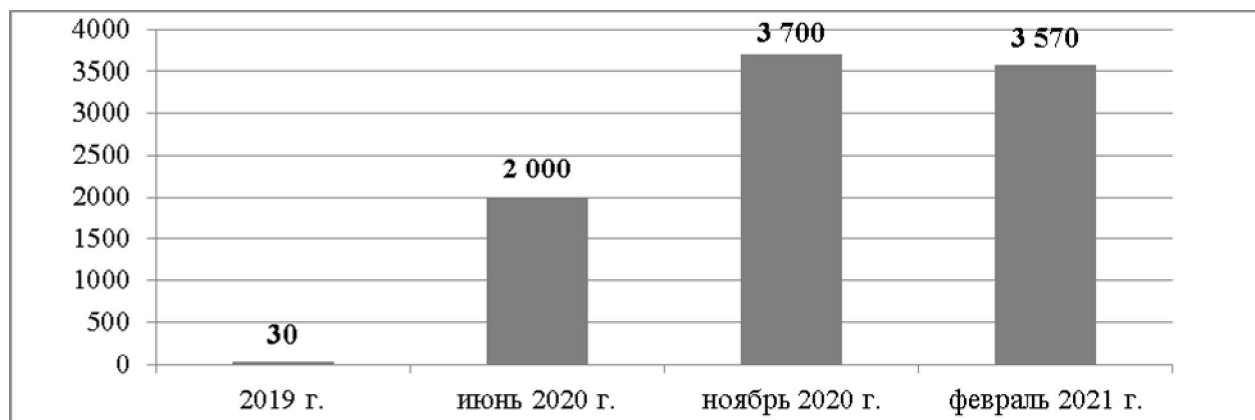


Рис. 1. Численность удаленных сотрудников в России (тыс. чел.)

Таблица 1

Основные преимущества дистанционной работы для работодателей и работников

Преимущества для работодателей	Преимущества для работников
Экономия на постоянных расходах (аренда, коммунальные платежи)	Экономия затрат, связанных с проездом и питанием
Экономия на канцелярии, оргтехнике и её обслуживании	Работа в комфортной обстановке
Возможность привлечения специалистов из разных мест мира без создания обособленного подразделения	Возможность самостоятельной организации рабочего места
Возможность привлечения к работе граждан на неполный рабочий день	Возможность совмещения основной занятости с другой деятельностью
Отказ от бумажного документооборота в пользу электронного, что обеспечивает экономию времени и средств	Гибкий график, позволяющий сбалансировать работу и личную жизнь
Возможность сохранения штата в период кризиса	Отсутствие затрат, связанных с дресс-кодом
Высвобождение времени на более важные дела, способствующие развитию компании	Возможность выполнения трудовых функций из любого удобного места

Опрос среди руководителей высшего и среднего звена 102 российских компаний разных отраслей показал, что более 80 % респондентов высказали намерение об использовании удаленного формата работы в будущем: 44 % компаний предполагают, что будут использовать комбинированный формат (частично удаленно, частично в офисе), а 41 % изъявили желание перевести только часть сотрудников на дистанционный режим [5].

В табл. 1 и 2 обобщены преимущества и недостатки удаленной работы.

Таблица 2

**Основные недостатки дистанционной работы
для работодателей и работников**

Недостатки для работодателя	Недостатки для работников
– Ограниченность контроля над ходом выполнения работы. Оценка только по конечному результату	– Проблемы с оборудованием (нестабильность Интернет-соединения) отражаются на сроках выполнения работы
– Отсутствие вовлеченности персонала в корпоративную культуру	– Сложность самоорганизации вне офиса
– Снижение эффективности рычагов влияния на сотрудников	– Отсутствие личных коммуникаций с коллегами
– Трудности организации охраны труда	– Ограниченность карьерного роста
– Расходы на обеспечение сотрудников на дому необходимым информационно-техническим оборудованием	– Появление новых отвлекающих факторов, которые не всегда легко устранить
– Виртуальный офис, представляющий организацию, отрицательно влияет на отношение клиентов к организации	– Появление дополнительных затрат времени и денежных средств, связанных с работой

Каждая организация, решившая использовать подобный режим работы, должна проанализировать его положительные и отрицательные стороны, так как они специфичны для каждого объекта деятельности.

Обсуждение

Далее приведены результаты исследования эффективности дистанционной работы на примере организации, занимающейся комплексным программным обеспечением бухгалтеров и кадровиков малых предприятий, а также осуществляющей сервисные услуги по изготовлению электронной подписи для физических и юридических лиц.

Во время карантина работники организации были впервые переведены на полностью удаленный режим. Этот вынужденный эксперимент не только дал сотрудникам возможность получить новый опыт выполнения трудовых функций, но и стал основой для разработки проекта частичного перехода на электронный документооборот. Для выявления мнений работников относительно дистанционной работы был проведен комплексный опрос. В статье показана часть информации, полученной по результатам обработки данных анкеты. Графическое представление результатов 10 предложенных в опросе утверждений приведено на рисунке 2.

Перечень утверждений из анкеты показан ниже.

- 1) Моё рабочее место дома (стул, стол и др.) позволяет мне работать продуктивно.
- 2) Технологии, которые я использую дома, позволяют мне работать продуктивно.
- 3) Я придерживаюсь правил работы, которые определены внутри команды.
- 4) Хотя мы физически не вместе, я чувствую связь с командой.
- 5) Я чувствую себя изолированным(ой) от коллег, когда работаю из дома.
- 6) Дома есть проблемы с подключением.
- 7) Баланс между работой и личной жизнью улучшился с тех пор, как я работаю дома.
- 8) Руководитель может управлять мной удалённо.
- 9) Работа связана с бумажными документами, и поэтому трудно работать удаленно.
- 10) Когда я работаю из дома, меня больше отвлекают, чем когда я работаю в офисе.

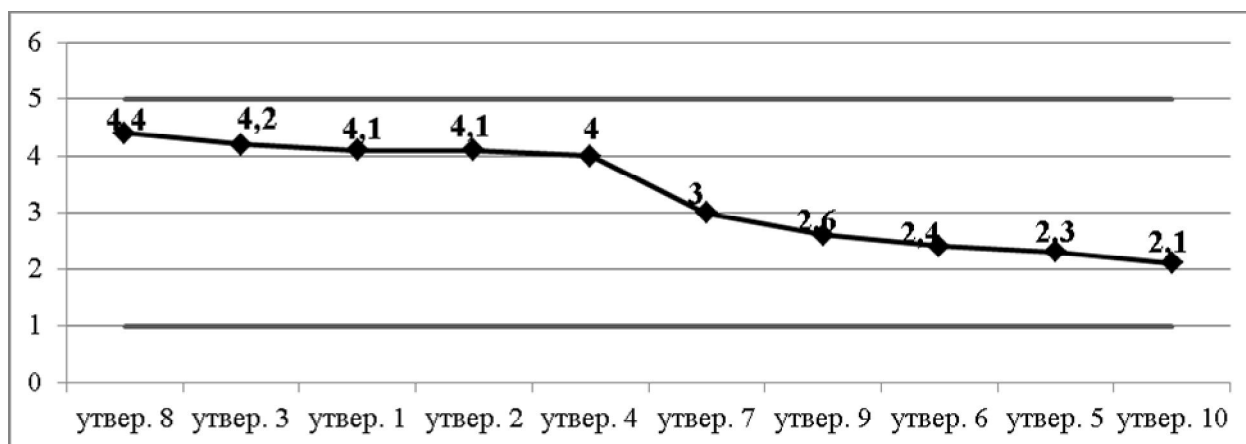


Рис. 2. Результаты обработки ответов на утверждения

Анализ представленной на диаграмме информации позволил сделать следующие выводы: с утверждениями №№ 9, 6, 5 и 10 респонденты в большей мере не согласны, к утверждению № 7 у опрошиваемых сложилось нейтральное отношение. Из этого следует, что большинство респондентов адаптировались к работе в домашних условиях. Также сотрудники в большей степени не ощущают дискомфорта в общении и взаимодействии со своими коллегами при дистанте. У большей части опрошиваемых нет существенных проблем с подключением к сети Интернет, а также с возможностью использования в домашних условиях хранящейся в офисе бумажной документацией. Баланс между личной жизнью и работой в среднем не изменился.

С утверждениями №№ 8, 3, 1, 2 и 4 участники опроса в большей степени согласны. Это свидетельствует о том, что респондентам достаточно комфортно работать дома: организованное удаленное рабочее место и имеющиеся технические условия позволяют продуктивно выполнять поставленные руководителем задачи, вместе с этим взаимоотношения с коллегами и руководителем остаются стабильно положительными.

В заключение анкетирования были заданы вопросы относительно мнения респондентов о предпочтительных формах работы в дальнейшем (рис. 3).

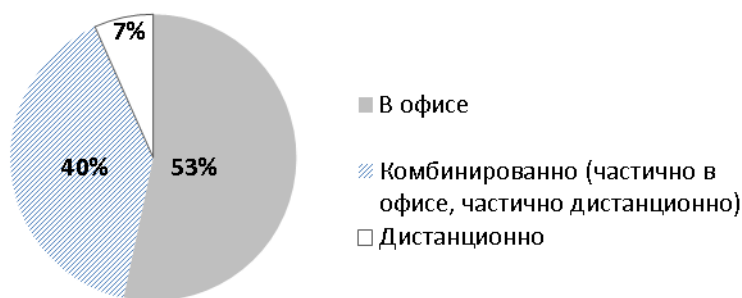


Рис. 3. Предпочитаемые формы работы после пандемии

Опираясь на представленные результаты, подведен итог относительно удовлетворенности работников организации удаленной работой: 53 % сотрудников хотели бы работать в офисе, 40 % респондентов поддерживают комбинированную форму и только 7% выразили желание работать полностью дистанционно.

Заключение

Мнение респондентов позволяет сделать вывод о возможности продолжения удаленной работы сотрудников при условии реализации управленческих решений относительно выявленных недостатков, устранение которых позволит обеспечить возможность карьерного роста сотрудников, повышение производительности труда, компенсации за пользование Интернетом и др.

Проведенная оценка удовлетворенности работников конкретной организации удаленной формой работы позволяет учесть не только текущие интересы компании, но и предложить управленческие решения для ее выхода на новый уровень развития. Приведенные выводы применимы к организациям других сфер деятельности, в которых имеются условия для перевода сотрудников на дистанционный режим. Позитивным экономическим результатом деятельности компании при переходе к дистанционному менеджменту является возможность экономии материальных и финансовых ресурсов на организацию и обслуживание рабочих мест сотрудников, переведенных на удаленную работу.

Литература

1. Дома работники: число россиян на удаленке выросло за год в 110 раз // Известия [Электронный ресурс]. URL: <https://iz.ru/1091278/maksim-khodykin/doma-rabotniki-chislo-rossiiian-na-udalenske-vyroslo-za-god-v-110-raz>
2. Слепов А.В. Дистанционный труд. Как перевести офисных сотрудников на удаленную работу // Трудовые споры. 2013. № 6.
3. Стребков Д.О., Шевчук А.В., Спирина М.О. Развитие русскоязычного рынка удаленной работы, 2009–2014 гг. (по результатам переписи фрилансеров). М.: Издательский дом Высшей школы экономики, 2015.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/?ysclid=lcycdbc5asg998658670
5. Удаленная работа в России / Tadviser: Государство. Бизнес. Технологии [Электронный ресурс]. URL: https://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Удаленная_работа_в_России?ysclid=lcydd3mjpg578696915
6. Федеральный закон от 08.12.2020 г. № 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» [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_370070/?ysclid=lcydi9pitq342028862
7. Change in remote work trends due to COVID-19 in the United States in 2020 [Electronic resource]. URL: <https://www.statista.com/statistics/1122987/change-in-remote-work-trends-after-covid-in-usa/>
8. Share of employees working remotely during the coronavirus (COVID-19) in Russia in 2020, by industry [Electronic resource]. URL: <https://www.statista.com/statistics/1124079/share-of-russians-working-remotely-during-covid-19-by-industry/>