

УДК 331.1

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ

Малышев А.А.

аспирант,

Омский Государственный Университет Путей Сообщения

Омск, Россия

Аннотация

С каждым годом популярность удаленной работы растет, организации все чаще переводят своих сотрудников на удаленную работу. Среди отечественных исследований практически нет информации по методам организации удаленных рабочих мест, в результате чего работодатели сталкиваются с проблемами при их организации. В данной статье автор формулирует управленческие проблемы организации удаленной работы, а также приводит способы их решения и предотвращения.

Ключевые слова: удаленная работа, удаленные рабочие места, организация удаленных рабочих мест, проблемы, особенности удаленной работы.

ADMINISTRATIVE PROBLEMS OF THE REMOTE WORK ORGANIZATION

Malyshev A.A.

graduate student,

Omsk State Transport University,

Omsk, Russia

Annotation

Every year, the popularity of remote work is growing, organizations are increasingly organizing remote jobs for their employees. Among domestic studies, there is practically no information on methods for organizing remote jobs, as a result of which employers are faced with problems in organizing them. In this article, the author formulates the problems of organizing remote jobs, as well as provides ways to solve and prevent them.

Keywords: remote work, remote workstations, organization of remote workstations, problems, features of remote work.

В последние годы в связи с развитием экономики и информационных технологий все большую популярность набирают нестандартные формы занятости. Среди них особое место занимает удаленная работа. Саму концепцию удалённой работы разработал американский ученый Джек Ниллес. В 1972-м году он выдвинул предположение о том, что не обязательно держать работников компании в офисе, так как современные средства связи позволяют поддерживать контакт между сотрудниками на расстоянии. Власти США проявили интерес к развитию идеи удалённой работы, так как увидели в ней решение транспортных проблем, которые на тот момент уже остро стояли в городах страны. Новая форма организации труда могла позволить решить эти проблемы, а заодно обеспечить работой людей, живущих в удалённых сельских районах [4].

С каждым годом компаний, которые переводят весь штат или часть своих сотрудников на удаленную работу, становится все больше не только в зарубежных странах, но и в России. Некоторые компании из списка Fortune 500, включая Procter & Gamble, IBM, Accenture и AT&T, частично или полностью отказались от традиционных офисов [5]. В отечественной литературе крайне редко встречаются исследования, связанные с методами организации Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

удаленных рабочих мест. Поэтому очень сложно найти способы плавного и безболезненного перехода к удаленным рабочим местам как для работодателя, так и для сотрудников компании.

Поэтому, целью данной работы является выявление проблем при организации удаленных рабочих мест, а также определение путей их решения.

Под удаленной работой понимается выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), а также вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя [3].

В других источниках под удаленной работой понимается рабочий процесс, осуществляемый вне традиционного места работы и предполагающий взаимодействие с работодателем посредством информационно-телекоммуникационных технологий, который, скорее всего, станет в будущем значительным фактором модернизации экономики [1].

Можно выделить несколько основных особенностей, которые отличают удаленную работу от традиционной формы занятости: местоположение сотрудника в рабочее время, график работы, взаимодействие с коллегами и начальством, дресс-код [2].

При традиционной форме организации труда сотрудник компании в течение всего своего рабочего дня находится на территории работодателя, выполняя свои должностные обязанности в офисе. При организации удаленного рабочего места сотрудник выполняет свои трудовые функции вне офисных помещений компании, чаще всего дома.

График работы сотрудника в офисе строго регламентирован, чаще всего это 8-ми часовой рабочий день, со строго определенным временем начала и окончания рабочего дня, перерыва на обед. У удаленного сотрудника не всегда

в трудовом договоре прописываются четкие временные ограничения рабочего времени, таким образом, при организации удаленного рабочего места сотрудник регламентирует свое рабочее время сам.

При традиционной форме труда сотрудник взаимодействует со своими коллегами и руководством лично в офисе. При организации удаленного рабочего места это взаимодействие происходит в виртуальном пространстве с помощью современных средств связи, в том числе в сети Интернет.

В большинстве компаний в правилах внутреннего трудового распорядка прописан дресс-код, который должны соблюдать сотрудники. Удаленный сотрудник освобожден от него, так как выполняет свои должностные обязанности вне офиса. Правила дресс-кода могут распространяться на удаленного работника, если он взаимодействует с руководством, коллегами или клиентами компании по видеосвязи. В остальное время он может выбирать комфортный для него стиль одежды [2].

У удаленной работы есть преимущества и недостатки, как для работника, так и для работодателя, как и у любой формы занятости.

При организации удаленных рабочих мест работодатель и удаленный сотрудник может столкнуться с рядом проблем, усложняющих трудовой процесс. Ниже рассмотрим возможные проблемы, а также способы их преодоления.

Все проблемы, связанные с организацией удаленных рабочих мест можно условно разделить на две группы: проблемы, связанные с технической и технологической составляющей и проблемы управленческого характера. В данной статье будет рассматриваться вторая группа проблем.

Удаленные сотрудники могут столкнуться с проблемой недостаточного внимания со стороны руководства. Если в команде руководителя работают удаленные сотрудники и сотрудники в офисе часто возникает ситуация, при которой сотрудники на удаленных рабочих местах чувствуют себя

обделенными вниманием, так как руководство более открыто к личному общению с сотрудниками в офисе. Поэтому руководству необходимо внимательно следить, чтобы ни один член команды не остался без внимания. Этого можно достичь при проведении видео-совещаний со всеми сотрудниками при решении каких-либо задач. Это позволит донести одинаковую информацию всем сотрудникам и услышать мнение каждого члена команды.

Еще одной проблемой при организации удаленных рабочих мест может стать нехватка личного общения для удаленного сотрудника, что в конечном итоге может привести к снижению его продуктивности. При организации удаленной работы формой взаимодействия между сотрудниками и руководством выступают электронные средства связи. Чаще всего удаленный сотрудник связывается с коллегами, руководством с помощью электронной почты. Это может привести к дефициту личного общения, так как удаленный сотрудник не ощущает эффекта личного присутствия при общении с коллегами. Также при общении с помощью современных средств связи удаленный сотрудник не может воспринимать контекст написанного, как он мог бы воспринимать при личном общении. Все эти факторы могут привести к искажению восприятия информации, недопониманию между удаленным сотрудником и его коллегами и руководством, что в итоге может привести к ухудшению взаимоотношений и еще большей социальной изоляции. Для решения данной проблемы руководство должно способствовать личному общению с удаленными сотрудниками и между сотрудниками. При возможности организовывать личные неформальные встречи. Если территориальное расположение удаленных сотрудников не позволяет организовать личную встречу, руководству следует чаще организовать видеоконференции, на которых помимо рабочих задач сотрудники смогут наладить личное общение, общаясь на отвлеченные от работы темы: интересы, семья, хобби и т.д.

Еще одной проблемой при организации удаленного рабочего места может стать разграничение рабочего времени и личной жизни сотрудника. Отсутствие баланса между личной жизнью и работой может привести к снижению эффективности деятельности сотрудника. При традиционной организации труда для сотрудников офиса установлено четкие ориентиры начала и окончания рабочего дня, а также регламентированы все перерывы в течение рабочего времени. При недостаточной организации рабочего процесса удаленного сотрудника со стороны самого сотрудника и его руководства может возникнуть ситуация, при которой рамки рабочего времени могут быть размыты. Удаленный сотрудник может работать гораздо больше положенного времени, в результате чего в его личной жизни могут возникнуть трудности, которые в итоге скажутся и на его работе. Удаленным сотрудникам бывает сложно окончить рабочий день, они часто работают в свои выходные дни и по праздникам. Также они часто работают во время болезни, в то время как в офисе они могли бы взять больничный лист. Для решения проблемы руководству необходимо разработать четкие временные нормы работы удаленного сотрудника, за рамками которых не взаимодействовать по рабочим вопросам. Также руководству следует определять приоритеты задач для удаленных сотрудников и помогать с возникшей повышенной нагрузкой. Удаленная работа имеет отличную от офисной природу, и руководству следует помнить об этом. При постановке задач удаленному сотруднику руководитель должен понимать, какое количество времени выполнение данных задач потребуется каждому конкретному удаленному сотруднику.

Проблемой работы с удаленными сотрудниками может стать мотивация. Часто взаимодействие удаленных сотрудников и руководства приводит к тому, что сотрудник не видит для себя карьерных перспектив, что сказывается на его мотивации и эффективности. Чаще всего руководство компании вкладывает ресурсы на дополнительное обучение и профессиональное развитие офисных

сотрудников, что приводит к профессиональному росту и повышению по карьерной лестнице именно офисного персонала. В таких случаях удаленный сотрудник теряет мотивацию к развитию в данной организации. Для решения данной проблемы компаниям в планы по обучению и повышению квалификации необходимо в обязательном порядке включать и удаленных сотрудников. При этом необходимо не забывать о карьерных перспективах удаленных сотрудников, устраивая встречи для обсуждения возможностей роста удаленного сотрудника в рамках компании.

Еще одной проблемой при организации удаленного рабочего места может стать адаптация удаленного сотрудника. Если на удаленную работу переводится сотрудник компании, какое-то время отработавший в офисе, проблем с адаптацией будет меньше, чем, если на удаленное рабочее место принимать нового сотрудника. Если удаленный сотрудник является новым членом команды, ему еще не знакомы его коллеги, корпоративная культура и особенности работы данной организации. Все эти факторы сказываются на скорости включения в рабочие процессы компании. Для того, чтобы удаленный сотрудник не испытывал больших проблем с вливанием в новый коллектив, пониманием структуры работы за удаленным сотрудником обязательно нужно закрепить наставника, желательно из числа удаленных сотрудников. Такой наставник может поделиться опытом организации удаленного рабочего места, рассказать о проблемах, с которыми он столкнулся и как их можно избежать новому удаленному сотруднику, а также помочь с взаимодействием с коллегами и руководством.

Таким образом, автором были выделены следующие проблемы при организации удаленных рабочих мест: недостаточное внимание со стороны руководства, нехватка личного общения, разграничение рабочего времени и личной жизни, мотивация удаленного сотрудника. Также автором были предложены способы решения и предотвращения возникновения этих проблем.

При должном внимании со стороны руководства при планировании организации удаленных рабочих мест можно избежать многих недостатков удаленной работы, что принесет пользу не только руководству компании, но и ее сотрудникам.

Библиографический список:

1. Конобец Ф. Дистанционный труд как новая форма занятости // Кадровик. - 2011. - № 9. - С. 115–121.
2. Малышев А.А. Преимущества организации удаленных рабочих мест для предприятий/ А.А. Малышев // Инновационная экономика в условиях глобальных вызовов: материалы Всерос. науч. конф. (Омск, 8 февр. 2018 г.) 2018.
3. Слепов, А.В. Дистанционный труд. Как перевести офисных сотрудников на удаленную работу / А. В. Слепов // Трудовые споры.- 2013. - № 6.
4. Удаленная работа // wikipedia [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/Удалённая_работа (дата обращения 18.03.2020).
5. Юдин А. В. Стратегия управления дистанционной формой занятости / А. В. Юдин // Вестник Омского университета. Сер. Экономика. — 2012. - № 4. — С. 121–125.

Оригинальность 85%