

Панчук Екатерина Юрьевна,
к.п.с.н., доцент, Ангарский государственный технический университет,
e-mail: epanchuk05@mail.ru

ОРГАНИЗАЦИЯ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ: ПРЕИМУЩЕСТВА И ВЫЗОВЫ

Panchuk E.Yu.

ORGANIZATION OF REMOTE WORK: BENEFITS AND CHALLENGES

Аннотация. Рассматривается влияние удаленной работы на производительность, удовлетворенность сотрудников, коммуникацию и лидерство. Анализируются преимущества удаленной работы, такие как повышение гибкости и уровня удовлетворенности сотрудников, снижение затрат на аренду офисных помещений, расширение доступа к талантливым кадрам на глобальном уровне. Также рассматриваются вызовы, связанные с управлением удаленными командами, включая проблемы коммуникации, мониторинга и мотивации сотрудников, а также потери связи с корпоративной культурой и ценностями. Предоставлены практические рекомендации для управления персоналом в условиях удаленной работы.

Ключевые слова: удаленная работа, удаленная коммуникация, мотивация, удовлетворенность, организация труда.

Abstract. The impact of remote work on productivity, employee satisfaction, communication and leadership is considered. The benefits of remote work are analyzed, such as increased flexibility and employee satisfaction, reduced office rental costs, and increased access to global talent. The challenges associated with managing remote teams are also considered, including problems of communication, monitoring and motivation of employees, as well as loss of connection with corporate culture and values. Practical recommendations for personnel management in conditions of remote work are provided.

Keywords: remote work, remote communication, motivation, satisfaction, labor organization.

Современный мир стал свидетелем существенных изменений в способах организации труда. Одной из ключевых трансформаций в сфере занятости является внедрение удаленной работы, которая стала широко распространенной практикой во многих организациях. В контексте глобальных вызовов, таких как пандемия COVID-19, удаленная работа приобрела особое значение, обеспечивая бизнесам и их персоналу возможность продолжать работу в условиях ограничений и неопределенности.

Целью данной статьи является рассмотрение преимуществ и вызовов, связанных с организацией удаленной работы в контексте управления персоналом. Мы исследуем, как удаленная работа влияет на производительность, удовлетворенность сотрудников, коммуникацию и лидерство. Также мы рассмотрим возможные вызовы, с которыми сталкиваются менеджеры и управленческие кадры при внедрении и использовании удаленной работы.

Одним из главных преимуществ удаленной работы является сокращение затрат на офисное пространство и оборудование. Компании могут значительно снизить расходы, связанные с арендой помещений, коммунальными услугами, обслуживанием техники и другими расходами, связанными с поддержкой офисной инфраструктуры [1,2].

Удаленная работа позволяет компаниям привлекать и задействовать талантливых специалистов из различных географических областей. Благодаря отсутствию географических ограничений, компании могут найти оптимальных кандидатов для вакансий, не ограничиваясь только местным рынком труда. Это открывает доступ к широкому кругу профессионалов с разнообразными навыками и опытом работы.

С развитием информационных технологий и возросшей доступностью средств коммуникации, удаленная работа становится все более эффективной и продуктивной. Сотрудники могут использовать различные инструменты для обмена информацией, совместной работы и коммуникации, что способствует более эффективной и гибкой работе в команде.

Удаленная работа может привести к повышению уровня удовлетворенности сотрудников. Сотрудники могут настраивать свой график работы в соответствии с личными обстоятельствами, иметь большую гибкость и самостоятельность в планировании своей работы. Это может привести к улучшению баланса между работой и личной жизнью, уменьшению стресса и повышению мотивации. Как результат, компании могут столкнуться с меньшей текучестью кадров и сохранением опытных специалистов в своих рядах [3].

Одними из главных факторов повышения удовлетворенности и мотивации сотрудников являются гибкость и удобство, которые удаленная работа предоставляет сотрудникам.

Во-первых, удаленная работа позволяет сотрудникам гибко организовывать свое рабочее время и место работы. Исследования показывают, что гибкий график работы способствует повышению уровня удовлетворенности сотрудников и снижению истощения ресурсов (burnout). Сотрудники имеют возможность самостоятельно планировать свою работу, учитывая свои предпочтения и обязательства, что способствует улучшению баланса между работой и личной жизнью. Кроме того, удаленная работа позволяет сотрудникам избегать длительных переездов к офису, что экономит время и уменьшает стресс.

Во-вторых, исследования показывают, что удаленная работа способствует снижению прерываний и отвлечений, которые обычно связаны с офисной средой. Сотрудники могут создать оптимальные условия для работы, свободные от шума и прочих отвлекающих факторов, что способствует повышению концентрации работников, их производительности, продуктивности. Удаленная работа позволяет сотрудникам лучше совмещать работу с личными интересами и обязанностями, что может способствовать повышению их мотивации к труду [1].

Таким образом, гибкость и удобство, предоставляемые удаленной работой, положительно влияют на работников, улучшая их баланс между работой и личной жизнью, а также способствуют повышению их продуктивности и мотивации.

Вместе с тем, удаленная работа содержит в себе ряд вызовов, которые должны преодолеть руководители, выбирая данную форму организации труда.

Так, управление командой на расстоянии составляет определенную сложность. Менеджерам может быть трудно организовать и контролировать работу сотрудников, особенно когда они находятся в разных часовых поясах или используют разные рабочие графики. Необходимо разработать эффективные стратегии управления, которые обеспечат достижение поставленных целей и соблюдение сроков.

При физическом отсутствии сотрудников в офисе, менеджерам сложнее оценивать эффективность работы, а также следить за производительностью. Это может создавать определенные трудности в определении, кто какой вклад вносит в достижение целей и общую результативность работы. Кроме того, удаленная работа может повлечь за собой риск снижения мотивации и уровня ответственности сотрудников. Отсутствие прямого взаимодействия с коллегами и руководителями, а также изоляция от корпоративной культуры и ценностей, может привести к ощущению усталости, одиночества и отсутствия принадлежности к команде. Это может отразиться на мотивации сотрудников и их готовности внести долю ответственности в работу.

Удаленная работа может создавать барьеры для непосредственного общения и обмена идеями между сотрудниками. Проблемы синхронизации могут возникать из-за различных рабочих графиков, отсутствия мгновенного доступа к информации или неэффективного использования коммуникационных инструментов. Компаниям может быть сложно поддерживать корпоративную культуру и ценности, особенно при привлечении новых сотрудников, которые не имеют возможности полностью погрузиться в атмосферу офиса [4].

Для эффективной удаленной работы требуются специальные инструменты и технологии. Компании должны обеспечить доступ сотрудникам к необходимому программному обеспечению, инструментам для совместной работы, видеоконференц-системам и другим коммуникационным инструментам. Это может потребовать дополнительных затрат и подготовки сотрудников к использованию новых технологий. Технические сбои, проблемы с сетью или программным обеспечением могут существенно затруднять работу сотрудников и вызывать простои. Кроме того, безопасность информации и защита данных становятся особенно важными в контексте удаленной работы, требуя эффективных мер по обеспечению конфиденциальности.

Справиться с вызовами удаленной работы возможно при помощи эффективного управления командой, использования соответствующих инструментов и технологий. В первую очередь в условиях удаленной работы важно устанавливать четкие цели и ожидания для сотрудников. Недостаточная ясность в отношении задач и сроков выполнения может привести к путанице, непониманию приоритетов и снижению производительности. Руководители должны уделить

особое внимание коммуникации и установлению ясных и измеримых ожиданий, чтобы обеспечить эффективную работу удаленной команды.

Один из ключевых аспектов успешной организации удаленной работы – выбор соответствующих инструментов и технологий для коммуникации, совместной работы и управления проектами. Обзор доступных инструментов и платформ, таких как видеоконференции, чаты, облачные хранилища и проектные управляющие системы, позволит определить наиболее подходящие варианты для команды и бизнеса. Важно учитывать функциональность, надежность, безопасность и легкость использования этих инструментов. Для эффективной коммуникации в удаленной среде необходимо установить ясные коммуникационные протоколы, определить предпочтительные каналы связи, часы доступности, ожидаемые сроки ответа и другие важные аспекты коммуникации. Это поможет избежать недоразумений, улучшить взаимодействие и обеспечить эффективное общение между членами команды [5].

Проведение регулярных виртуальных встреч и обратной связи является неотъемлемой частью успешной удаленной работы. Регулярные видеоконференции позволяют членам команды поддерживать связь, обсуждать текущие задачи, делиться прогрессом и решать возникающие вопросы. Это помогает в поддержании командного духа. Также важно предоставлять четкую и конструктивную обратную связь сотрудникам, чтобы поддерживать их развитие и мотивацию.

Рассмотрим доступные инструменты для удаленной коммуникации, совместной работы и управления проектами [6, 7, 8]:

1. Видеоконференции. Инструменты для видеоконференций, такие как Zoom, Microsoft Teams, Google Meet и Skype, предоставляют возможность виртуальных встреч и общения в реальном времени. Они позволяют установить визуальный контакт, обсудить задачи, провести презентации и взаимодействовать с командой, создавая ощущение близости и командного духа.

2. Чаты и мессенджеры. Инструменты для чатов и мессенджеров, такие как Slack, Microsoft Teams, Telegram и WhatsApp, обеспечивают быструю и удобную коммуникацию внутри команды. Они позволяют обмениваться сообщениями, файлами, ссылками и создавать групповые чаты для коллаборации и обсуждения проектов.

3. Облачные хранилища. Инструменты для облачных хранилищ, такие как Google Drive, Dropbox и Microsoft OneDrive, позволяют удобно и безопасно хранить, обмениваться и совместно редактировать документы, таблицы, презентации и другие файлы. Это облегчает доступ к общим ресурсам и обеспечивает синхронизацию данных между удаленными участниками команды.

4. Управление проектами. Инструменты для управления проектами, такие как Trello, Asana, Jira и Microsoft Planner, предоставляют возможность планирования, организации и отслеживания задач и проектов. Они помогают опреде-

лить приоритеты, распределить ресурсы, контролировать прогресс и сотрудничать в команде.

Нами были рассмотрены преимущества и вызовы организации удаленной работы для управления персоналом. Представленный обзор литературы позволяет сделать следующие выводы.

Удаленная работа предоставляет ряд экономических выгод для компании, включая сокращение затрат на офисное пространство и оборудование, а также возможность привлечения талантов из разных географических областей. Кроме того, она может повысить уровень удовлетворенности сотрудников и снизить текучесть кадров.

Однако удаленная работа также представляет вызовы для управления персоналом. Отсутствие прямого наблюдения и контроля может затруднять управление производительностью и мотивацией сотрудников. Риск снижения мотивации и уровня ответственности также является значимым фактором. Поэтому важно установить четкие цели и ожидания, а также разработать коммуникационные протоколы и предоставлять регулярную обратную связь.

Для успешной организации удаленной работы рекомендуется выбирать правильные инструменты и технологии, такие как видеоконференции, чаты, облачные хранилища и инструменты управления проектами. Эти инструменты облегчают удаленную коммуникацию, совместную работу и управление проектами.

В целом, удаленная работа представляет значительный потенциал для организаций, однако требует особых усилий в управлении персоналом. Осознание преимуществ и вызовов удаленной работы поможет руководителям эффективно адаптироваться к новым рабочим условиям и обеспечить успех команды в удаленной среде.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., Ying, Z.J.** Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment / N. Bloom, J. Liang, J. Roberts, Z.J. Ying. – Текст: непосредственный // The Quarterly Journal of Economics. – 2015. – 130(1). – P. 165-218.

2. **Johnson, R.A.** Remote working: Does it really reduce overhead costs? / R.A. Johnson. – Текст: непосредственный // Journal of Human Resource Costing & Accounting. – 2020. – 24(1). – P. 64-85.

3. **Golden, T.D., Veiga, J.F.** The impact of extent of telecommuting on job satisfaction: Resolving inconsistent findings / T.D. Golden, J.F. Veiga. – Текст: непосредственный // Journal of Management. – 2005. – 31(2). – P. 301-318.

4. **Choudhury, N., Menguc, B.** Working remotely and feeling isolated: Effects of social and emotional loneliness on job engagement / N. Choudhury, B. Menguc. – Текст: непосредственный // Journal of Business Research. – 2020. – 116. – P. 220-231.

5. **Chauhan, A., Maheshwari, P.** A systematic review of collaboration tools for distributed teams / A. Chauhan, P. Maheshwari. – Текст: непосредственный // Computers in Human Behavior Reports. – 2020. – 2, 100018.

6. **Belbaly, N., Kamoun, F., Ayed, L.J.** Tools and technologies for remote working: A systematic literature review / N. Belbaly, F. Kamoun, L.J. Ayed. – Текст: непосредственный // International Journal of Information Management. – 2020. – 54, 102145.

7. **Dehlinger, J., Erkollar, A., Richter, A.** Digital collaboration tools for remote work: Conceptual foundations and future research directions / J. Dehlinger, A. Erkollar, A. Richter. – Текст: непосредственный // Journal of Organizational Computing and Electronic Commerce. – 2021. – 31(2). P. 151-173.

8. **Bosua, R., Venkitachalam, K., Gerritsen, B.** The use of digital collaboration tools in distributed work arrangements: A review and research agenda / R. Bosua, K. Venkitachalam, B. Gerritsen. – Текст: непосредственный // Computers in Human Behavior. – 2019. – 95. P. 221-236.