

© Воловик В. Э., 2024

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

В данной статье раскрывается понятие дистанционной (удаленной) работы в современных социально-экономических условиях бизнеса. Поднимаются вопросы влияния положительных и негативных аспектов на поддержание трудовых отношений между работником и работодателем. Затрагиваются вопросы основных функций современного менеджмента и их применение в управлении удаленными сотрудниками. Рассматривается понятие контроля профессиональной деятельности и виды контроля удаленными специалистами. Проводится анализ применения инструментов контроля деятельности дистанционных работников и их влияния на качество профессиональной деятельности и психоэмоциональное состояние удаленных сотрудников.

Ключевые слова: дистанционная (удаленная) работа, трудовые отношения, работник, работодатель, дистанционные сотрудники, функции менеджмента, контроль профессиональной деятельности, инструменты контроля, мотивация

Текущие социально-экономические условия диктуют новые условия для успешного ведения бизнеса и задают множество тенденций, одной из которых является — дистанционная занятость.

С каждым годом количество открытых вакансий с удаленным режимом работы становится все больше. В конце 2023 года специалисты HeadHunter и компании «Вебинар технологии» провели исследование, которое подтвердило рост доли вакансий с удаленным и гибридным режимом работы в 2023 году в сравнении с 2021 годом. Так, в 2021 году доля вакансий с удаленным режимом составила 5,7 %, в 2022 году показатель снизился в связи с отменой ограничений, связанных с COVID-19, до 4,9 %, однако, на ноябрь 2023 года данный показатель достиг 6,7 % [1]. На начало апреля 2024 года согласно данным рабочего сайта HeadHunter по всей России открыто не менее 1 400 000 вакансий, из которых 100 000 вакансий предполагает удаленную занятость сотрудников, что составляет 7,1 % от общего числа открытых вакансий [2]. Действительно, весомым фактором развития удаленной занятости послужила пандемия, вызванная COVID-19. Тогда, большинство работодателей были вынуждены перевести офисных сотрудников и иных специалистов на дистанционную работу с целью поддержания функционирования бизнеса. В результате чего многие опасения по поводу неэффективности работы в удаленном режиме были опровергнуты. Однако, по сей день остается актуальным вопрос контроля качества профессиональной деятельности дистанционных сотрудников и эффективности применения инструментов контроля работников данной категории.

Понятие дистанционной (удаленной) работы определено Трудовым Кодексом Российской

Федерации, согласно которому удаленная работа предполагает выполнение работником в соответствии с трудовым договором своей трудовой функции вне территории работодателя, в том числе вне территории, которая находится под контролем работодателя, посредством применения информационный технологий, Интернета и иных сетей связи общего пользования, в том числе с целью взаимодействия с работодателем [3]. При заключении трудовых отношений с удаленными сотрудниками у большинства работодателей возникают трудности по вопросам фиксации отработанного времени сотрудников, а также, при выборе форм и систем оплаты труда, оценки качественных и количественных показателей профессиональной деятельности. Данная проблематика очень тесно связана с положительными и отрицательными сторонами дистанционной занятости для работодателей и работников, а также с функциями современного менеджмента, которые будут более подробно раскрыты далее.

Прежде чем приступить к рассмотрению инструментов контроля удаленными сотрудниками необходимо определить основные преимущества и недостатки дистанционной формы занятости. Так, для работодателя основными преимуществами перевода сотрудников на дистанционный режим работы будут являться:

Сокращение издержек на создание и содержание рабочего места сотрудника. Несмотря на то, что согласно ст. 312.6 Трудового Кодекса РФ работодатель обязан предоставить необходимые для выполнения трудовой функции программно-технические средства, технические и материальные ресурсы, большинство сотрудников осуществляют профессиональную деятельность посредством собственных технических средств. Помимо прочего,

если большинство специалистов осуществляет свою профессиональную деятельность в удаленном режиме, работодателю не требуется аренда больших помещений, в результате чего, также, снижаются издержки на обеспечение профессиональной деятельности сотрудников. В результате чего работодатель может сократить на организации рабочего места сотрудника и его содержания от 75000 рублей до 170000 рублей в год.

Территориальное расширение рынка труда и увеличение количества потенциальных кандидатов. Ощутимым преимуществом для работодателя применения дистанционных форм занятости является возможность заключения трудовых отношений со специалистами из других регионов. Что не только позволяет расширить территорию поиска необходимого специалиста, но и как следствие влияет на увеличение количества кандидатов на открытые вакансии и скорость закрытия вакансии.

К недостаткам внедрения дистанционного режима работы для работодателя можно отнести следующее:

Дистанционный формат работы подходит не для всех специалистов. Действительно, если говорить о производстве собственной продукции или оказании услуг, которые предполагают физическое присутствие специалиста, то реализация дистанционного режима работы невозможна. Однако, данная форма занятости приемлема для большинства офисных сотрудников и иных специалистов, которые выполняют вспомогательные функции для поддержания функционирования бизнеса.

Отсутствие необходимых технических и программных средств для реализации дистанционного режима работы. Например, чтобы реализовать дистанционную работу бухгалтера или специалиста по кадрам, требуется внедрение в компанию электронного документооборота и прочих систем, которые позволят в полном объеме выполнять свою трудовую функцию удаленно. Внедрение нового программного обеспечения и программных продуктов, как правило, подразумевает дополнительное финансирование, которым работодатель может не обладать.

Замена межличностного общения посредством электронной связи [4, стр. 24-25]. В результате чего у дистанционных сотрудников может возникать снижение чувства принадлежности к коллективу и организации в целом, потеря ощущения причастности к идеям и ценностям компании, снижение интереса к возникающим в организации проблемам, а также ослабление мотивационной значимости корпоративной культуры компании и снижении мотивации к работе в целом.

Качественная и количественная оценка профессиональной деятельности сотрудников. Большинство работодателей испытывают трудности с применением инструментов контроля

дистанционных сотрудников. Более того, контроль всегда очень тесно связан с мотивацией персонала, так как применение излишних способов контроля или сильное акцентирование внимания на контроле деятельности сотрудников способно демотивировать специалистов, что может повлечь за собой снижение производственных показателей, потерю интереса к профессиональной деятельности, снижению лояльности к работодателю и, в крайних случаях, к череде увольнений. С другой стороны, отсутствие применения инструментов контроля профессиональной деятельности способно оказывать схожий эффект, что и усиленный контроль за деятельностью сотрудников.

Говоря о преимуществах дистанционной занятости для сотрудников, следует выделить следующие аспекты:

Свобода выбора рабочего пространства. Также, к данному фактору можно отнести сокращение временных затрат на дорогу до офиса и обратно, что позволяет освободить от 1 часа до 3 часов в день.

Гибкость в построении рабочего графика. Данным преимуществом в наибольшей степени обладают специалисты, которые не привязаны к конкретному времени выполнения задач и по большей степени осуществляют работу, для которой важен результат профессиональной деятельности. Несмотря на то, что некоторые вакансии могут не предполагать гибкий рабочий график, по мнению автора статьи, планирование порядка выполнения рабочих задач так или иначе становится более свободным, нежели чем при работе в офисе.

Социально-этический фактор, который предполагает предоставление рабочих мест маломобильным людям и людям с ограниченными возможностями. Данный аспект позволяет людям, для которых является затруднительным посещение офиса найти дистанционную работу и получить дополнительный источник дохода.

К недостаткам удаленной работы для сотрудников и кандидатов можно отнести следующие факторы:

Недобросовестные работодатели и мошенники. Среди многих кандидатов, которые ищут удаленную работу по сей день существуют опасения по поводу мошенничества, однако, на данный момент большинство соискателей способны отличить реального работодателя от недобросовестного. Однако, данный фактор в большей степени относится не к трудовым отношениям, а непосредственно к поиску работы.

Отсутствие возможности организовать полноценное рабочее место. Несмотря на то, что работодатель обязан организовать материально-технические условия для качественного выполнения трудовых функций, до момента трудоустройства на работу специалист является кандидатом, а не сотрудником. Поэтому специалисту, который не имеет собственного персонального компьютера или

иною необходимого обеспечения, может быть отказано в трудоустройстве.

Эмоциональное выгорание и снижение мотивации. Данный феномен очень тесно связан с постоянным нахождением специалиста в одной локации, с применением усиленных средств контроля профессиональной деятельности, отсутствием живых коммуникаций и прочих социально-психологических факторов.

К основным функциям современного менеджмента относят:

- прогнозирование и планирование;
- организация и координация;
- мотивация и стимулирование;
- коммуникация;
- обучение;
- контроль [5].

Наиболее сложно реализуемыми функциями в управлении профессиональной деятельности ужаленными сотрудниками является контроль и мотивация, что отражается в приведенных перечнях недостатков дистанционных трудовых отношений, как для работников, так и для работодателей. В свою очередь контроль очень тесно связан с учетом и анализом профессиональной деятельности и может быть представлен как управленческая функция, замыкающая управленческий цикл, задачей которой является количественная и качественная оценка результатов работы организации [6, с. 60]. В свою очередь мотивация имеет тесную связь со стимулированием и может быть рассмотрена как процесс побуждения человека к деятельности во имя достижения определенной цели [7, с. 86].

В современных условиях бизнеса очень важно держать баланс между применением инструментов контроля и заинтересованностью сотрудников в выполнении своих профессиональных задач.

В настоящее время выделяют следующие инструменты контроля удаленными сотрудниками:

- применение программных продуктов по учету активно проведенного времени за рабочим компьютером (kickidler, timedoctor и прочие) [8];
- применение программных продуктов по учету рабочего времени и сбору биометрических данных сотрудников посредством фотофиксации;
- предоставление ежедневной, еженедельной и ежемесячной отчетности по выполненным задачам с их временным выражением;
- контроль выполненных задач по итогам месяца и применение минимальных средств контроля, таких как ежемесячная отчетность;
- применение программных продуктов по учету активного времени, проведенного за рабочим местом, не учитывает время, которые специалисты затрачивают на созвоны и интеллектуальную деятельность. В связи с чем могут возникать ситуации, когда специалист отработал за день 8 часов, но система контроля посчитала только 6 часов, которые специалист активно провел за рабочим столом. В результате чего специалисты

теряют по несколько часов в день для оплаты, что может вызвать демотивацию специалиста или привести к его увольнению.

По мнению автора статьи наиболее демотивирующим и, в некоторой степени, нарушающим этические нормы является применение инструментов фотофиксации нахождения специалиста на рабочем месте. Во-первых, применение данных инструментов требует строгого юридического регулирования, а во-вторых, вызывает высокий уровень дискомфорта специалиста и создает ощущение постоянного слежки. Немногие специалисты смогут комфортно работать при применении данных инструментов.

Предоставление ежедневной, еженедельной и ежемесячной отчетности по выполненным задачам с их временным выражением создает ощущение постоянного контроля профессиональной деятельности, более того, на составление подобной отчетности специалист также тратит достаточное количество рабочего времени.

В заключении следует еще раз подчеркнуть тесную связь между контролем и мотивацией персонала, излишнее применение инструментов контроля негативно сказывается на мотивации персонала удаленных сотрудников. Учитывая, иные негативные факторы воздействия на качество профессиональной деятельности дистанционных работников, применение жесткого контроля вероятнее поспособствует еще большему снижению продуктивности и даже может привести к увольнениям сотрудников. По мнению автора статьи наиболее приемлемым способом контроля деятельности удаленных сотрудников является построение доверительных отношений и применение ежемесячной отчетности о выполненных за отчетный период задачах. ■

1. Удаленная работа в России // TADVISER Государство. Бизнес. Технологии [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://clck.ru/39r37o>

2. Вакансии // HeadHunter [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://hh.ru/search/vacancy?hhtmFrom=main&hhtmFromLabel=vacancy_search_line&search_field=name&search_field=company_name&search_field=description&enable_snippets=false&L_save_area=true&schedule=remote&text=&customDomain=1

3. Закон Российской Федерации «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ // ГАРАНТ. - Ст. 312.1. Общие положения с изм. и допол. в ред. от 14.02.2024. [Электронный ресурс] – Режим доступа:

https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW

4. Пугачев В. П. Управление персоналом организации : учебник и практикум для среднего профессионального образования / В. П. Пугачев. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 523 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-18232-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/534576>

5. Менеджмент : учебник для вузов / А. Л. Гапоненко [и др.] ; под общей редакцией А. Л. Гапоненко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 379 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17696-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [Электронный ресурс] — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/535840>

6. Коргова М. А. Менеджмент организации : учебное пособие для академического бакалавриата / М. А. Коргова. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 206 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18727-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [Электронный ресурс] — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/545442>

7. Абчук В. А. Менеджмент: теоретические основы : учебник и практикум для вузов / В. А. Абчук, С. Ю. Трапицын, В. В. Тимченко. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 320 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17080-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [Электронный ресурс] — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/537018>

8. Рейтинг лучших решений для контроля работы удаленных сотрудников // Инсайдер.РФ [Электронный ресурс] — Режим доступа: https://xn--80aidjgwzd.xn--p1ai/news/resheniya_dlya_kontrolya_udalennykh_sotrudnikov/

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Абчук В. А. Менеджмент: теоретические основы : учебник и практикум для вузов / В. А. Абчук, С. Ю. Трапицын, В. В. Тимченко. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 320 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17080-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [Электронный ресурс] — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/537018>

Вакансии // HeadHunter [Электронный ресурс] — Режим доступа: https://hh.ru/search/vacancy?hhtmFrom=main&hhtmFromLabel=vacancy_search_line&search_field=name&search_field=company_name&search_field=description&enable_snippets=false&L_save_area=true&schedule=remote&text=&customDomain=1

Закон Российской Федерации «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ // ГАРАНТ. - Ст. 312.1. Общие положения с изм. и допол. в ред. от 14.02.2024. [Электронный ресурс] — Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW

Коргова, М. А. Менеджмент организации : учебное пособие для академического бакалавриата / М. А. Коргова. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 206 с. — (Высшее

образование). — ISBN 978-5-534-18727-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [Электронный ресурс] — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/545442>

Менеджмент: учебник для вузов / А. Л. Гапоненко [и др.] ; под общей редакцией А. Л. Гапоненко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 379 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17696-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [Электронный ресурс] — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/535840>

Пугачев В. П. Управление персоналом организации : учебник и практикум для среднего профессионального образования / В. П. Пугачев. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 523 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-18232-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [Электронный ресурс] — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/534576>

Рейтинг лучших решений для контроля работы удаленных сотрудников // Инсайдер.РФ [Электронный ресурс] — Режим доступа: https://xn--80aidjgwzd.xn--p1ai/news/resheniya_dlya_kontrolya_udalennykh_sotrudnikov/

Удаленная работа в России // TADVISER Государство. Бизнес. Технологии [Электронный ресурс] — Режим доступа: <https://clck.ru/39r37o>

Trends in the development of remote work in modern business conditions

© Volovik V., 2024

This article reveals the concept of remote (remote) work in modern socio-economic business conditions. Questions are raised about the influence of positive and negative aspects on maintaining labor relations between employees and employers. The issues of the main functions of modern management and their application in managing remote employees are addressed. The concept of control of professional activities and types of control by remote specialists are considered. An analysis is made of the use of tools for monitoring the activities of remote workers and their impact on the quality of professional activity and the psycho-emotional state of remote employees.

Keywords: remote work, labor relations, employee, employer, remote employees, management functions, control of professional activities, control tools, motivation