

*Атакова Дарина Семеновна,
студентка Кафедры экономики и управления предприятиями и
производственными комплексами
Института Магистратуры
ФГБОУ ВО
«Санкт-Петербургский государственный экономический университет»
Россия, Санкт-Петербург
Atakova Darina Semenovna,
student of the Department of Economics and Management of Enterprises and
Industrial Complexes
of the Institute of Magistracy
Saint Petersburg State University of Economics
Russia, Saint-Petersburg*

Дистанционный менеджмент: инструменты для решения проблем удаленной работы

Remote management: tools that solve problems of remote work

Аннотация: Всемирная пандемия COVID-19 сделала удаленную работу частью повседневной жизни. Множество как организаций, так и сотрудников, познав преимущества и возможности дистанционной и гибридной работы продолжают познавать данные форматы организации процесса труда. Таким образом, крайне важным для менеджеров компаний становится решение проблем, возникающих у дистанционных сотрудников и компаний, и оптимизация удаленного управления для последующего повышения эффективности и продуктивности сотрудников. Целью статьи является рассмотрение проблем дистанционной работы и инструментов, позволяющих оптимизировать данный процесс.

Ключевые слова: дистанционный менеджмент, управление человеческими ресурсами, дистанционная работа, фриланс.

Annotation: The COVID-19 pandemic has made remote work a part of daily life. Many organizations and employees learned the advantages and opportunities of remote and hybrid work and continue to learn these formats of organizing the work process. Therefore, it becomes extremely important for company managers to solve the problems that arise with remote employees and companies, and optimize remote management for subsequent improvement of employee efficiency and productivity. The purpose of the article is to consider the problems of remote work and tools to optimize this process.

Key words: remote management, human resource management, remote work, freelance.

За последние три года сильно изменилась организация работы. Вместо привычной работы в офисе как работодатели, так и сотрудники направляют свой взор на удаленную или гибридную форму работы. Сегодня многие

сотрудники имеют возможность работать, когда, как и где они хотят, выполняя различные типы задач.

Удаленная работа, безусловно, имеет свои преимущества, включающие в себя демократизацию возможностей и способствование более широкому глобальному перемещению навыков.

Сотрудники обладают большей гибкостью и могут пользоваться географической свободой, работая на кого угодно и откуда угодно. Это, в свою очередь, позволяет им экономить на жилье, переезжая в пригородные районы или за границу.

Выигрывают не только сотрудники, но и работодатели. Удаленная работа позволяет минимизировать физическое присутствие, уменьшить размеры офисов и при этом сократить расходы на аренду коммерческих помещений.

На сентябрь 2022 года в России в каждой двух из 10 организаций работают дистанционные сотрудники. На рисунке 1 представлены результаты опроса сервиса Superjob, в котором приняли участие 200 представителей предприятий России, по сферам работы удаленных сотрудников [7].

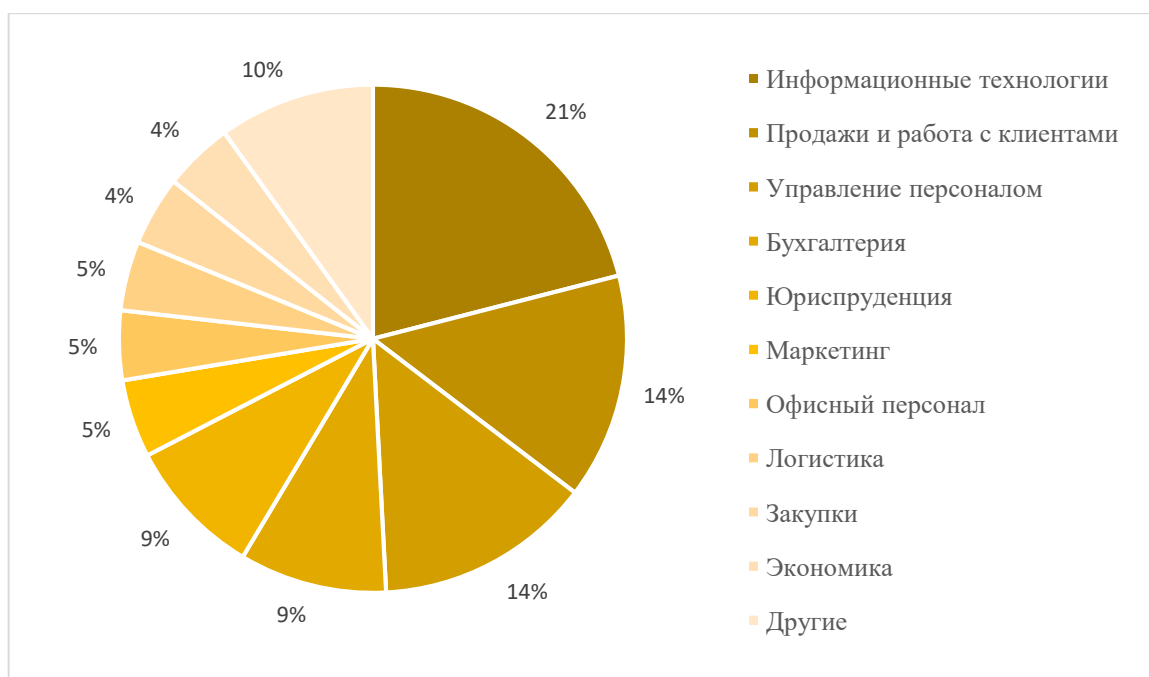


Рисунок 1. Сферы удаленной работы

Согласно опросу, в дистанционном формате работают чаще всего в сфере информационных технологий (21%), продаж и управлению персоналом (14%). Далее идут юриспруденция и маркетинг (9%).

Исходя из данных опроса платформы онлайн-рекрутинга hh.ru, проведенного среди 5429 российских соискателей, в сентября 2022 года 54 % опрошенных считают наиболее продуктивным гибридный формат работы, 35 % предпочитают полностью удаленную работу [7].

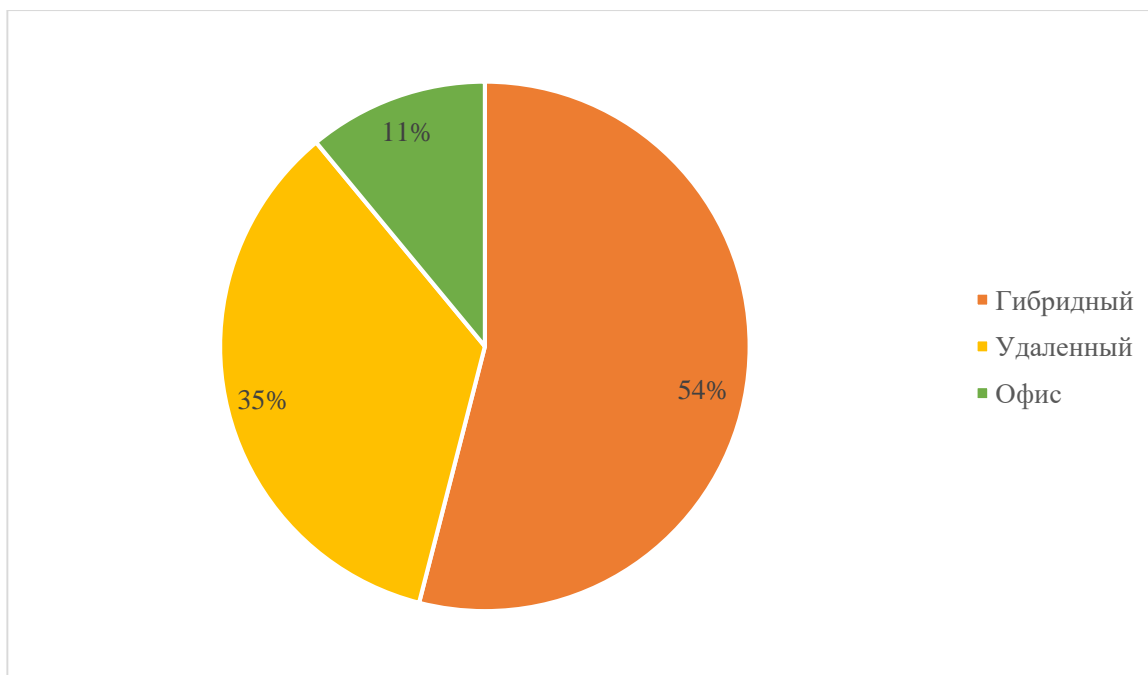


Рисунок 2. Наиболее продуктивный формат работы

Гибридный режим работы, объединяющий в себе традиционную работу в офисе и удаленную, представляет собой сложную задачу для работодателей по адаптации и удовлетворению этих потребностей, но в долгосрочной перспективе окупается с точки зрения удовлетворенности сотрудников, производительности и удержания.

Дистанционный менеджмент, или удаленное управление человеческими ресурсами — это практика эффективного руководства процессом и управления сотрудниками при дистанционной работе. Обычно это включает в себя сочетание способов коммуникации, процессов и технологий, специально разработанных для продуктивного управления удаленной рабочей силой.

Эффективный дистанционный менеджмент позволяет завоевать лояльность и повысить вовлеченность работников, будет вызывать положительные долгосрочные последствия для бизнеса и его потенциала роста.

Удаленная работа требует сочетания правильной культуры, процессов и технологий, специально разработанных для того, чтобы сотрудники могли успешно работать из любого места. Для того чтобы удаленная работа была успешной, необходимо исходить из предположения, что, как правило, человек или команда будут работать за пределами офиса. Успешное дистанционное управление человеческими ресурсами обычно обладает некоторыми общими характеристиками, в том числе:

- Мощная и надежная связь. Удаленная работа в значительной степени зависит от быстрого Интернета и технологий, которые могут поддерживать его интенсивное использование.
- Инструменты коммуникации и совместной работы. Все работники должны иметь возможность работать вместе, как если бы все они находились в одном месте. Для этого требуются безопасные, высококачественные

приложения и платформы для таких технологий, как чат, видеоконференции, общий доступ к файлам, удаленные рабочие столы и другие обычные бизнес-потребности.

- **Здоровая корпоративная культура.** Высокоэффективные команды обычно придерживаются культуры доверия и командной работы, часто больше ориентированной на результат, чем на “личное время” или часы, проведенные в офисе. Культура, поощряющая удаленную работу, также включает в себя поддерживающее руководство, которое верит в удаленный подход и дает отдельным лицам и командам возможность добиться успеха при таком стиле работы.

Таблица 1 – Проблемы, возникающие у сотрудников при удаленной работе

Проблема	В чем заключается проблема?
Снижение концентрации внимания	Удаленные работники могут с большей вероятностью сталкиваться с перерывами или другими отвлекающими факторами, особенно если они работают из дома. Данными факторами могут выступать члены семьи, работа по дому, уличный шум и многие другие возможные источники отвлечения внимания.
Социальная изоляция	Работа из дома может означать работу в изоляции, которая может вызывать различные негативные последствия, включая проблемы с психическим здоровьем. Даже когда люди не чувствуют себя изолированными, физическое разделение людей в команде также может затруднить формирование здоровой культуры сотрудничества.
Трудности с коммуникацией и сотрудничеством	Существует множество потенциальных проблем с коммуникацией, такие как: отсутствие человеческого фактора, то есть невозможность уловить эмоции, настроение, недопонимание или то, что люди могут остаться вне цикла обмена информацией.
Технологические проблемы	Плохое подключение или перебои в работе с Интернетом, нарушение информационной безопасности.

Наилучшие инструменты могут зависеть от конкретных должностных обязанностей конкретного сотрудника или команды, а также могут варьироваться в зависимости от потребностей бизнеса или отрасли. Тем не менее, существует несколько типов инструментов удаленного управления персоналом, которые широко считаются необходимыми (табл. 2).

Таблица 2 – Инструменты дистанционного менеджмента

Проблема	Инструменты для решения проблем дистанционной работы
Снижение концентрации внимания	Проведение ежедневных проверок производительности, внести способы просмотра и обновления ключевых задач и этапов в общедоступном и простом в использовании виде, такие как программные обеспечения для управления проектами (Trello, monday.com, wrike) и CRM-системы (AmoCRM, Битрикс24).
Социальная изоляция	Использование инструментов для проведения встреч и виртуальных мероприятий с сотрудниками является важным условием эффективного управления дистанционной работой.

	Данные встречи включают в себя видеоконференции, просмотры виртуальных презентаций (zoom, discord), использование цифровых досок и многое другое.
Трудности с коммуникацией и сотрудничеством	Внедрение в работу нескольких каналов коммуникации, включая мессенджеры (WhatsApp, telegram). Обучение сотрудников эффективному общению по телефону или электронной почте.
Технологические проблемы	Консультация работников по поводу настроек подключения к Интернету. Поддержка в рабочем состоянии хранилища программных средств для сотрудников, создание протоколов безопасности, которым должны следовать удаленные сотрудники для предотвращения утечки данных.

Разумеется, управление человеческими ресурсами на расстоянии сопряжено с некоторыми дополнительными трудностями, но существуют определенные способы и инструменты, позволяющие помочь сотрудникам проявить себя наилучшим образом, предоставляя поддержку, наставничество и поощрение:

1. Инструмент управления проектами – Trello. Trello является одним из самых гибких инструментов управления проектами, он помогает удаленной команде оставаться организованными и быть в курсе каждого отдельного проекта. Инструменты управления проектами позволяют отслеживать процесс работы сотрудников на всем пути и отслеживать ежедневные задачи, а также долгосрочные цели.

2. Инструмент для управления внештатными сотрудниками – Профи, Freelancer, FL.ru – это платформы, которая позволяет легко оплачивать, управлять и организовывать подрядчиков и фрилансеров удаленно. Предприятия могут быстро привлекать людей и вести базу данных кадрового резерва компании.

3. Инструменты командной коммуникации – Zoom, Discord, Google Meet. Инструменты видеоконференцсвязи отлично подходят для управления удаленными сотрудниками и позволяют объединять команды, проводить видеоконференции и посещать их, одновременно показывая презентации и записывая встречи с последующим для просмотра доступом.

4. Инструменты для обмена файлами и совместной работы – Google Диск, Яндекс Диск, Dropbox. Они позволяют легко обмениваться файлами друг с другом, загружая приложение непосредственно на свой рабочий стол (или мобильные устройства), обеспечивая мгновенный доступ к личным или общим файлам. Синхронизация между устройствами осуществляется автоматически, и пользователи могут обмениваться файлами и управлять проектами вместе, где бы они ни находились в мире.

5. Инструменты для хранения паролей – 1Password, Enpass. Одна из самых больших проблем удаленного управления командой и снижения производительности, с которыми можно столкнуться, заключается в том, что сотрудники не могут получить доступ к файлам, данным или программному обеспечению, когда они больше всего в этом нуждаются. Потеря драгоценного времени на сброс паролей для кого-то другого — это то, без чего мы все могли

бы обойтись. 1Password избавляет менеджеров от необходимости вести список паролей и запоминать, у кого к каким из них есть доступ. Инструмент надежно сохраняет все пароли и позволяет утвержденным членам команды входить на общие платформы одним щелчком мыши.

Глобальные тенденции в области удаленной работы указывают на то, что внедрение правильных технологий станет ключом к процветанию в будущем в сфере труда. Дистанционный менеджмент требует следования передовым практикам, которые обеспечивают эффективное лидерство, коммуникацию и обратную связь. Доверие команде, поиск подходящих людей для этой роли, частое общение, четкое изложение ожиданий, обеспечение прозрачной обратной связи, создание четкой структуры для команды, инвестирование в обучение и развитие сотрудников, разработка политики дистанционной работы, признание и празднование достижений, а также развитие корпоративной культуры – вот некоторые из основных принципов, которые могут сделать удаленную работу успешной.

Дистанционный менеджмент может привести к становлению более гибких, динамичных сотрудников и команд, которые не привязаны к определенному физическому местоположению для выполнения своей работы. Это, в свою очередь, может повысить удовлетворенность и удержание на рабочем месте сотрудников, которые предпочитают удаленную работу традиционному офису. Современные технологические инструменты также делают успешное удаленное управление персоналом гораздо более достижимым, чем в прошлом.

Библиографический список:

1. 1Password - Менеджер паролей для семьи, бизнеса, команды [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://1password.com> (дата обращения: 22.03.2023).

2. Google Meet [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://w3techs.com/technologies/history_overview/traffic_analysis/all (дата обращения: 21.03.2023).

3. Google Диск [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://drive.google.com/drive/my-drive?hl=ru> (дата обращения: 21.03.2023).

4. Биржа фриланса: сайт для начинающих фрилансеров и профессионалов, поиск удаленной работы на FL.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.fl.ru/> (дата обращения: 22.03.2023).

5. Одна платформа для общения | Zoom [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://zoom.us/> (дата обращения: 21.03.2023).

6. Работа в Москве, поиск персонала и публикация вакансий - hh.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hh.ru> (дата обращения: 22.03.2023).

7. Удаленная работа в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Удаленная_работа_в_России (дата обращения: 20.03.2023).

8. Управление проектами команды с любого устройства | Trello [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://trello.com/> (дата обращения: 20.03.2023).

9. Яндекс Диск [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://disk.yandex.ru/> (дата обращения: 21.03.2023).