

Специфика дистанционного менеджмента

Научный руководитель – Николаева Алла Алексеевна

Яковлев Даниил Фейрузович

Студент (бакалавр)

Московский государственный психолого-педагогический университет, Факультет государственного и муниципального управления, Москва, Россия

E-mail: danil.yakovlev.2014@mail.ru

С приходом технологического прогресса в систему управления пришел формат дистанционной работы. Современные тенденции способствовали тому, что целые организации или их части работали в таком режиме, однако не всем новые течения были по душе. Так американская компания Hewlett-Packard, поставляющая аппаратное обеспечение организациям, а также реализующая розничные продажи IT-оборудования и программного обеспечения для личного пользования, решила прекратить использование технологии удаленной работы, интегрированные в систему управления, и перевести всю рабочую силу в offline. Со временем к этой тенденции присоединились и другие компании такие как Google и Best Buy [1].

Все изменилось с приходом коронавирусной инфекции, при которой всем компаниям пришлось адаптироваться к сложившимся обстоятельствам и перевести сотрудников на систему удаленной работы. В таких условиях дистанционный менеджмент приобретает до этого невиданную актуальность.

Что такое дистанционный менеджмент? Дистанционный менеджмент представляет собой управление персоналом на расстоянии с использованием информационных технологий [2]. Бытует мнение что без очной коллективной работы личные и профессиональные качества сотрудников деградируют, однако грамотно выстроенная работа позволит избежать такого исхода.

Для того чтобы узнать о специфике дистанционного менеджмента, рассмотрим его плюсы и минусы. Как мы уже поняли, важным отличием такой системы управления является отсутствие процесса очного взаимодействия с персоналом, что можно отнести к минусам, так как есть возможность ухудшить коммуникацию с сотрудниками. Так же у руководителей, которые привыкли контролировать работу очно, могут возникнуть проблемы с психологической адаптацией, так как может казаться, что сотрудники не выполняют свои обязанности, что может привести к авторитарной системе управления, а это негативно скажется на работе всей структуры. Важно понимать, что дистанционный менеджмент основывается на лидерстве доверие к подчиненным. Еще одним минусом является увеличение расходов на различного рода программное обеспечение для удаленной работы. К плюсам дистанционного менеджмента можно отнести: гибкость графика работы, отсутствие затрат на аренду офисных помещений и оборудования. Так же такая система дает возможность более эффективно распределять рабочее время, а главное работать в более комфортных условиях, что позволит снизить психологическое напряжение, возникшее при переходе на удаленную работу, а впоследствии сделает ее более эффективной. Ко всему прочему уменьшается текучесть кадров, так как при наличии интернета сотрудники могут работать из любой точки мира.

Переходя на систему дистанционного управления, возникает ряд вопросов о том, как нивелировать ее минусы и полностью раскрыть преимущества, работая в таких условиях. Хотелось бы отметить, что руководитель обязан быть достаточно профессионально развитым, чтобы не потерять с персоналом коммуникационные связи и не упустить из виду некоторые нюансы работы [3].

Для того чтобы система дистанционного менеджмента оставалась эффективной, следует придерживаться следующих рекомендаций:

— Наладить системы контроля за результативностью работы сотрудников и оценки ее качества. Для этого нужно грамотно выстроить систему отчетности и устанавливать конкретные сроки выполнения работы, применяя современные технологии и программное обеспечение;

— Правильно выстроить систему мотивации для всех сотрудников;

— Не перегружать подчиненных новыми заданиями, когда старые не были доделаны или не доведены до итогового состояния;

— Ознакомиться с письменной формой делового общения, где управленцу требуется уметь четко формулировать задачи и грамотно выражать свои мысли;

— Проводить регулярные собрания или созвоны на доступных площадках, таких как Google Meet. Чем больше сотрудники ощущают свою причастность к принятию управленческих решений, тем больше они заинтересованы в успешном итоговом результате своей профессиональной деятельности [4]. Это приводит к дополнительному стимулированию мотивации персонала, хотя не стоит забывать, что денежное стимулирование все еще остается первостепенным.

Все вышеперечисленное позволит минимизировать потери эффективности при переходе с очной системы на дистанционную, а впоследствии сделать работу ещё более продуктивной.

Подводя итоги всему сказанному, следует обратить внимание, что сложившиеся условия, связанные с коронавирусной инфекцией, позволили дать дистанционному менеджменту в России новый виток развития и выйти на новый уровень. Так как до этого данная система уже получили широкое распространение, но, к сожалению, в основном на микроуровне [5].

Источники и литература

- 1) Авдеева Н.М. Дистанционное управление как новое направление менеджмента // Современные научные исследования и инновации. 2016. № 12
- 2) Жиров, В. Ф. Дистанционный (виртуальный) менеджмент: современное состояние и перспективы развития / В. Ф. Жиров // Вестник Финансового университета. – 2011. – № 1. – с. 43–47.
- 3) Жаворонков Д. А. Система управления персоналом, работающим дистанционно // Профессиональная ориентация. 2017. №1. С. 289-294.
- 4) Николаева А.А., Лохтина Ю.А. Современные методы мотивации работников бюджетной сферы: проблемы и решения // Экономика и менеджмент систем управления. – 2020. № 1 (35). С. 42-50.
- 5) Конобеццев Ф. Дистанционное управление персоналом: правила общения, коммуникации / Ф. Конобеццев // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2011. – № 9.