

Преимущества и недостатки удалённого формата работы

Мухина Екатерина Дмитриевна

Студент (магистр)

Санкт-Петербургский государственный университет, Экономический факультет,
Санкт-Петербург, Россия

E-mail: hamster-rina@yandex.ru

В марте 2020 года многим организациям экстренно пришлось перевести своих работников на удаленную работу в связи с объявлением пандемии нового вируса. Несмотря на то, что характер этих мер был обусловлен внешними обстоятельствами, дистанционная работа стала неплохой альтернативой обычной «офлайн» работы в офисе, и даже стала трендом в 2021 и последующих годах. Именно поэтому уже три года тема удалённой работы не теряет своей актуальности как в бизнес-среде, так и среде исследователей и учёных, которые пытаются разобраться в том, как сделать удалённую работу удобной и выгодной для обеих сторон: работника и работодателя. [2]

Еще в 1972 году американец Джэк Ниллес выдвинул концепцию о дистанционной работе. Его идея заключалась в том, что нет необходимости держать сотрудников в офисном помещении, так как современные технологии позволяют поддерживать связь на расстоянии между работодателем и работником. [1] Основным отличием дистанционной работы от обычной является то, что сотрудник работает из дома, а точнее, вне помещения работодателя, а именно сотрудник может работать в коворкинге, в кафе или даже находясь в другой стране на отдыхе. В Российской Федерации такой труд известен с советских времен как надомная работа. На сегодня надомная работа не ограничивается только производственной сферой, дистанционной занятостью охвачены высококвалифицированные представители интеллектуального труда - программисты, бухгалтера, юристы, переводчики, дизайнеры, маркетологи и т.д. Но необходимо учитывать, что данный формат работы подходит не всем компаниям. Так «удаленка» лучше всего подходит IT - компаниям, банкам и иным организациям, деятельность которых не предполагает непосредственное создание продукции или же оказание услуг.

Опираясь на необходимость выявления положительных и отрицательных сторон удалённого формата работы было принято решение провести исследование в этой сфере. Анализируя многочисленные научные источники и опросы [2, 3], собственный трудовой опыт работы в дистанционном формате, а также проведённые автором опросы в нескольких фирмах, основным видом деятельности которых является страхование, можно сопоставить и выделить следующие преимущества и положительный эффект удаленного режима работы:

1. Снижается количество пропусков работы по медицинским показаниям, а также взятие отгулов. Сотрудники не ездят в общественном транспорте на работу, тем самым меньше контактируют с возможно заражёнными людьми.

2. Появляется возможность привлекать высококвалифицированных сотрудников из других городов и даже стран. Это повысит конкурентоспособность организации на рынке труда.

3. Появляется возможность трудоустройства людей пенсионного возраста и людей с ограниченными возможностями.

4. Снижаются затраты со стороны работодателя. Произойдет оптимизация расходов, связанных с арендой и обеспечением офисного помещения, а также снижение затрат на содержание персонала. [3]

5. Снижаются затраты и со стороны сотрудников. Работать удаленно финансово выгоднее, так как нет необходимости оплачивать проезд на общественном транспорте или бензин и другие расходные материалы для собственного автомобиля, обедать в местах общественного питания.

6. Гибкий график, возможность сотруднику самостоятельно организовывать рабочее пространство и время: возможно встать позже, но и закончить рабочий день позже, работать возможно в комфортной одежде, сидеть, как удобно.

7. Снижается уровень стресса. Работа в домашней обстановке протекает менее напряженно, сотрудники самостоятельно планируют распорядок дня, отсутствует страх опоздать к 9:00 на работу и чувство, что постоянно наблюдает начальник.

8. Дистанционная работа - новый способ мотивации сотрудника.

Также, отметим недостатки удаленного рабочего процесса:

1. Отстранение от коллектива. Сотрудник может даже не знать, как выглядят его коллеги.

2. Сотрудники часто перерабатывают, находясь на дистанционном формате. Человек не чувствует, что начинает работать уже и поздними вечерами, тем самым теряя «work-life balance» - баланс работы и личной жизни.

3. Снижение качества контроля за сотрудниками со стороны руководства - спорный недостаток, так как иногда контроль со стороны руководства в офисе становится чрезмерным, что наоборот губит мотивацию сотрудников.

4. Не все организации готовы предоставить нужную и качественную технику сотрудникам для использования дома, так как не у всех есть личный ПК или ноутбук. А также не все сотрудники, особенно возрастные, готовы учиться новым программам удалённого доступа и общения.

5. Нет четкого регулирования такого вида труда на законодательном уровне.

6. Возрастает опасность утечки конфиденциальной информации и кибератаки.

Удаленная занятость имеет большие перспективы развития в российских компаниях. Заинтересованность организации рабочего процесса вне офиса растет как у работодателей, так и у сотрудников. Удаленная работа позволит оптимизировать издержки в организации, вывести компании на новый уровень, дать толчок для внедрения инноваций, а рабочий процесс для сотрудника станет более гибким и эффективным. Но, не смотря на ряд преимуществ, дистанционная форма занятости имеет недостатки, для снижения влияния которых работодателю следует применять различные меры. На данный момент в бизнес-среде существует проблема минимизации рисков, связанных с переводом сотрудников на удалённую работу, так как риски многочисленны: со стороны результативности труда, со стороны контроля за сотрудниками, со стороны конфиденциальности и утечек данных и многое другое. Основным результатом проведённого исследования стало выявление положительных моментов и опасных проблем при удалённой работе как отдельных сотрудников, так и полностью коллектива. Это даёт почву для дальнейших исследований и разработок в сфере дистанционных работников, чтобы предложить организациям и работодателям такой алгоритм действий, чтобы максимально положительно использовать все возможности и минимизировать риски.

Источники и литература

- 1) Управление удаленными работниками. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.insidepr.ru/hr/>
- 2) Соу Г.Э. HR-тренды: формирование бренда работодателя на основе аналитической деятельности // Современные исследования проблем управления кадровыми ресурсами. - Москва, 2021. - С. 452-459.

- 3) Яхонтова Е.С. Удаленная работа: факторы успеха и потенциал // Проблемы теории и практики управления. 2021. - № 2. - С. 172-189.