

Актуальные проблемы управления персоналом в условиях «дистанционной занятости»

Научный руководитель – Решетникова Кира Викторовна

Барбакару Каролина Сергеевна

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Высшая школа современных социальных наук (факультет), Кафедра социологии и менеджмента общественных процессов, Москва, Россия

E-mail: carolinabarbaru@gmail.com

Одним из основных последствий пандемии COVID-19 явилось существенное изменение специфики труда. Так, данное событие внесло существенные изменения в жизнь общества, во многом в части осуществления человеком его трудовой функции на месте работы, а также в отношении его формы занятости. Ярким проявлением подобных изменений стало повсеместное использование дистанционного характера занятости.

Исторически возможность дистанционной работы была предложена Джеком Ниллсом в 1972 г., в дальнейшем эта форма занятости активно развивалась во всем мире [1]. Однако в России до 2020 года удаленная работа не имела широкого распространения, что подтверждается данными Минтруда РФ, в соответствии с которыми по показателям на 2019 год дистанционно работало только 35 тысяч человек.

В то же время уже весной 2020 года на удаленный режим работы перешло около 5,5 млн. человек, а после отмены тех карантинных ограничений, которые были введены в самый разгар пандемии, к лету 2020 года дистанционную занятость сохранили за собой около 3,5 миллионов сотрудников [5].

Несомненно, дистанционная занятость имеет много преимуществ, а именно:

1. Гибкий график работы: Дистанционная работа позволяет работать в удобное время, что особенно удобно для людей с разными обязанностями и расписанием.
2. Экономия времени на дорогу: Исключается необходимость ежедневно тратить время на дорогу до и с работы, что повышает производительность и снижает стресс.
3. Расширенный круг вакансий: Возможность работать удаленно открывает доступ к вакансиям и заказам из других городов, стран и даже континентов.
4. Экономия на коммунальных услугах для работодателя: Значительно снижаются расходы на транспорт, обеды вне дома и аренду рабочего места.
5. Увеличение самостоятельности и ответственности: Дистанционная работа требует большей самоорганизации и самодисциплины, что способствует развитию профессиональных навыков.
6. Больше возможностей для семейного баланса: Работая удаленно, проще уделять время семье, это позволяет лучше совмещать трудовые и личные обязанности.

Однако в то же время дистанционная занятость имеет и большое количество проблем, связанных, преимущественно, с вопросами организации и управления трудовым коллективом.

Дистанционный менеджмент в системе управления персоналом обозначил достаточное количество проблем, многофакторность риска в условиях удаленной занятости. По мнению исследователей [4], применение дистанционного труда оправдано «с точки зрения повышения экономической эффективности предприятий».

Однако исследование проблем управления в условиях удаленной занятости рассматривается с разных позиций: с акцентом на принципы [2], с точки зрения оценки влияния внедрения дистанционной работы на качество труда [3] и т.д.

В целом, дистанционное управление персоналом представляет собой вид управления на основе базовых функций менеджмента с учетом применения сети Интернет и информационно-телекоммуникационных сетей в условиях удаленной занятости сотрудников. Удаленная занятость сотрудников, в свою очередь, предполагает выполнение ими своих трудовых функций вне стационарного рабочего места нахождения работодателя.

Среди актуальных проблем удаленной занятости, которые отмечают работодатели, можно отметить следующие: руководитель не видит, сколько времени работают сотрудники, и как они выкладываются для получения наилучшего результата; отсутствие непосредственных межличностных контактов между сотрудниками; сложности в формулировке заданий для исполнителей и установлении сроков их выполнения; недостаточно проработаны способы мотивации сотрудников на «удаленке»; слабое обеспечение информационной безопасности;

В таких условиях совершенствование дистанционного управления и повышение эффективности труда в условиях удаленной занятости предполагает наличие и непрерывное развитие качественного информационного пространства; обеспечение организаций современными оперативными каналами связи, применение облачных технологий, наличие системы делегирования полномочий и форм обратной связи, а также непрерывное обучение персонала владением современными технологиями. В таком случае при комплексном применении данных подходов можно рассчитывать на качественное и эффективное управление персоналом в условиях дистанционной занятости.

Источники и литература

- 1) 1. Архипова Н.И. Современные проблемы управления персоналом: монография. М.: Проспект, 2018. 160 с.
- 2) 2. Вишнетская И.В. Управление удаленным персоналом: принципы организации дистанционного менеджмента // Научный журнал. 2021. № 1 (56). С. 49-51.
- 3) 3. Дегтярева И.Н. Влияние внедрения дистанционной работы на управление персоналом компаний // Актуальные проблемы экономики, социологии и права. 2020. № 3. С. 48-49.
- 4) 4. Максимов М.И., Акгюн Э., Володин Ю.С. Управление дистанционным персоналом: возможности и основные проблемы // Экономика и управление: проблемы, решения. 2020. Т. 2. № 5 (101). С. 127-132.
- 5) 5. Минтруд оценил, сколько граждан работают удаленно (2020). 1С:Бухгалтерия URL: https://buh.ru/news/uchet_nalogi/120741/