

Секция «Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

Управление качеством трудовой жизни удаленных работников

Заявка № 1293953

Эпоха цифровизации диктует новые трудовые условия. Все более распространенной формой становится удаленная работа, что, согласно Трудовому Кодексу Российской Федерации означает «выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя <...> при условии использования для выполнения данной трудовой функции информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования». О высоких темпах распространения удаленной работы говорят различные исследования. Так, например, согласно данным службы исследований российской платформы онлайн-рекрутинга Head Hunter, свыше трети россиян работают удаленно.

Говоря об удаленном формате работы, нельзя не обратить внимание на такой аспект как качество трудовой жизни. Российская энциклопедия по охране труда дает понятию «качество трудовой жизни» следующее определение: совокупность свойств, характеризующих условия труда и организацию труда с позиций наилучшей реализации способностей работника.

Для выявления положительных и отрицательных сторон удаленной работы с позиций критериев качества трудовой жизни нами был проведен опрос удаленных работников. В ходе авторского исследования были выявлены следующие положительные аспекты: возможности гибкости в планировании собственного времени работниками, отсутствие необходимости тратить время на поездки до и от рабочего места, уменьшение количества инфекционных контактов, высокая мобильность. К отрицательным сторонам можно отнести: ненормированный рабочий день, нарушение баланса личной и рабочей жизни, снижение заработных плат, затруднение коммуникаций между сотрудниками, плохая организация процесса удаленной работы.

За удаленной работой – будущее, так как и работники, и работодатели получают множество преимуществ от данного формата работы. Пандемия Covid-19 стала мощным стимулом для развития данного направления и многие компании уже больше никогда не вернуться к полностью очному формату работы. Удаленная работа прочно вошла в жизнь многих современных работников, поэтому в настоящее время необходимо пристально следить за качеством трудовой жизни в удаленном формате и, по возможности, учитывать и нивелировать основные риски и ограничения.

Таким образом, необходима разработка управленческих решений для минимизации отрицательных сторон и максимизации положительных. Будущие исследования могут быть посвящены поиску способов борьбы с основными проблемами в данном формате работы.

Источники и литература

- 1) Федорова Н., Минченкова О., Макеева В. Особенности работы менеджеров в условиях перевода сотрудников на удаленную форму работы // Наука и искусство управления. Вестник института экономики, управления и права российского государственного гуманитарного университета. 2020. No. 1-2, С. 32-43
- 2) Маклакова Е.А. Качество трудовой жизни в условиях дистанционной работы // Проблемы и пути социально-экономического развития: город, регион, страна, мир. XII Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием. 2021. С.49-54

- 3) Шпортько Ю.В., Алиева Т.М., Таганова Е.Н. Проблемы управления персоналом и мотивация в условиях дистанционной занятости // *Beneficium*. 2022. No. 4 (45) С. 109-114.