

Д. В. Ткешелидзе

Студент 3 курса

ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет»

А. А. Дворядкина

Студент 3 курса

ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет»

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ВО ВРЕМЯ ПАНДЕМИИ КОРОНАВИРУСА

Аннотация. В данной статье авторами рассмотрена организация удаленной работы и особенности оплаты труда. Определена проблема исследования и основные задачи. Подчеркивается важность комплексного подхода к оценке организации удаленной работы и особенностей оплаты труда работников как результата повышения эффективности финансово-экономического развития экономики в целом. Проведен анализ организации удаленной работы и особенностей оплаты труда и сделаны соответствующие выводы. Разработаны перспективные рекомендации по повышению эффективности организации удаленной работы.

Ключевые слова: удаленная работа, организация, анализ, оценка, перспективы развития, эффективность, работники.

Введение

В настоящее время тема удаленной работы приобретает все большую популярность. Современные цифровые технологии создают возможности более быстрого и качественного выполнения объема работы без привязки к своему рабочему месту. Это позволяет повысить уровень выполняемых услуг, увеличить объемы производства, минимизировать затраты и т.д. Однако, не все компании были готовы перейти на дистанционную работу, а отдельные направления бизнеса так и вовсе не могут себе это позволить из-за специфики бизнеса [2, с.27].

Гипотеза

Организация удаленной работы может выступать способом повышения эффективности деятельности организации.

Результаты и обсуждения

В связи со сложившейся обстановкой в мире по причине заболеваемости коронавирусом такая форма организации труда для многих компаний является действенным инструментом осуществления деятельности. По результатам исследования центра «Ротмир» на середину апреля 2020 года почти половина населения Москвы прекратила работать в связи с введенными антикоронавирусными мерами. Треть из них вынуждена временно прекратить рабочую деятельность, 30% до завершения режима самоизоляции перешли на неполный рабочий день, и лишь 12% высказались о потере рабочего места. [12].

Рассмотрим основные плюсы и минусы организации удаленной работы, как для работодателя, так и для работника [9, с.105].

Работнику нет необходимости тратить излишнее время, чтобы добираться на работу. У работодателя высвобождается дополнительное время для выполнения дополнительного объема работы. Кроме того, для работодателя отпадает необходимость предоставления помещения или офиса для размещения своих работников. Вторым важным преимуществом является возможность привлечения сотрудников для работы из разных стран и регионов. Это позволяет расширить границы трудоустройства и получить работу удаленно. Для работодателей это создает условия поиска и отбора лучших специалистов.

Третьим важным преимуществом, на наш взгляд, является создание для работника благоприятного и комфортного пространства. Это позволит ему сосредоточиться на работе, делать ее более качественно.

Рассмотрим минусы организации удаленной работы. На наш взгляд, самым главным минусом такой формы организации труда является неполный контроль со стороны работодателя за результатами труда работников. Возможно нечестное и недобросовестное отношение к труду со стороны сотрудников, сокрытие какой-либо информации, неполное исполнение обязанностей.

Кроме того, не каждую работу можно организовать удаленно из-за специфики работы компании. Возникают сложности с организацией процесса управления и созданием эффективного механизма взаимодействия всех звеньев управленческой структуры. Так же, существует повышенный риск разглашения коммерческой тайны [5, с.23].

Структура рынка удаленной работы по сферам деятельности в России представлена на Рисунке 1.

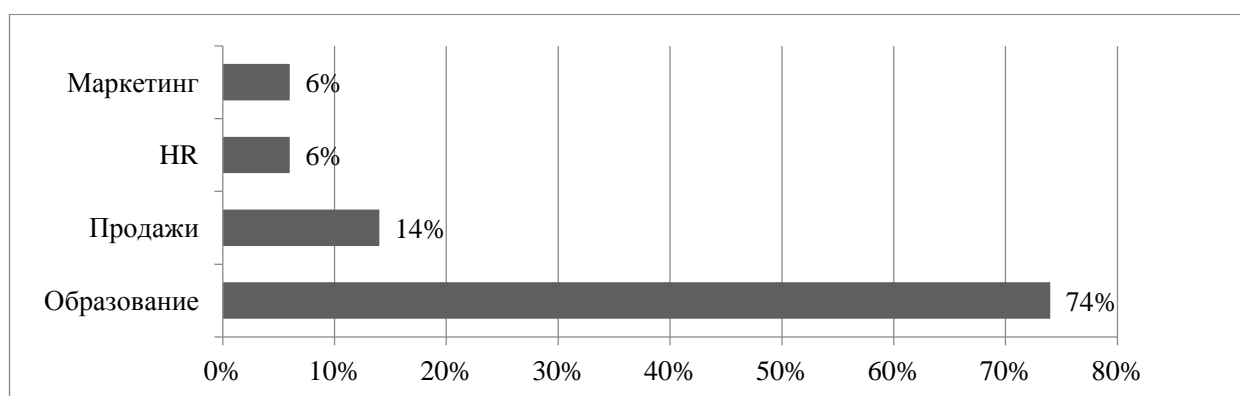


Рисунок 1. Структура рынка удаленной работы по сферам деятельности в России за 2020 г
Источник: [10]

Таким образом, основную долю в структуре рынка удаленной работы по сферам деятельности занимает образование (74%), продажи (14%), HR (6%), маркетинг (6%).

По статистике 74% компаний планируют насовсем оставить на удаленной работе по крайней мере 5% сотрудников, переведенных на такую работу вследствие пандемии коронавируса. Такую цифру исследователи Gartner получили по итогам опроса, проведенного среди 317 финансовых директоров 30 марта 2020 года крупных компаний.

Структура решений компаний по вопросу перевода штата на удаленную работу представлена на Рисунке 2.

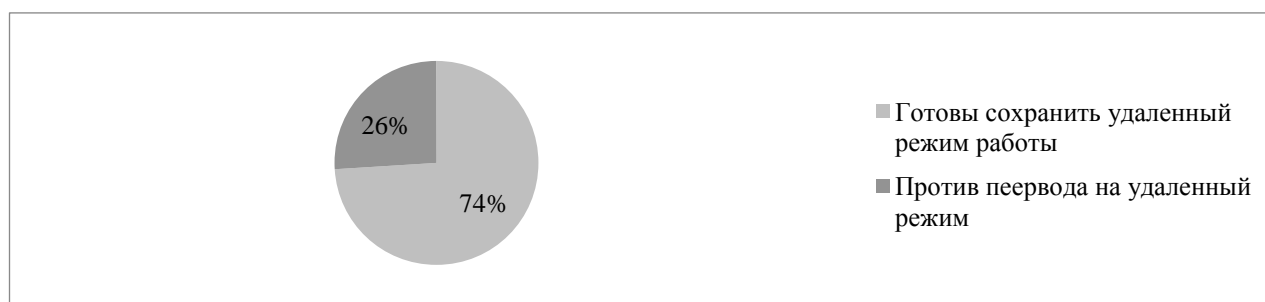


Рисунок 2. Структура решений компаний по вопросу перевода штата на удаленную работу за 2020 г.
Источник: [10]

В Gartner подчеркивают, что речь идет только о тех сотрудниках, которые были переведены на удаленную работу вынужденно — из-за ограничительных мер, введенных вследствие распространения коронавирусной инфекции [10].

Из опроса следует, что 27% компаний планируют сохранить на «удаленке» 5% переведенного на нее штата, 25% компаний — 10% штата, 17% компаний — 20% штата. В 4% опрошенных организаций заявили, что в удаленном формате продолжит работать половина сотрудников, которые были переведены на такой формат вынужденно, а еще в 2% планируют оставить в новом режиме более половины переведенных сотрудников по окончании пандемии.

Соотношение перевода сотрудников на удаленную работу представлено на Рисунке 3.

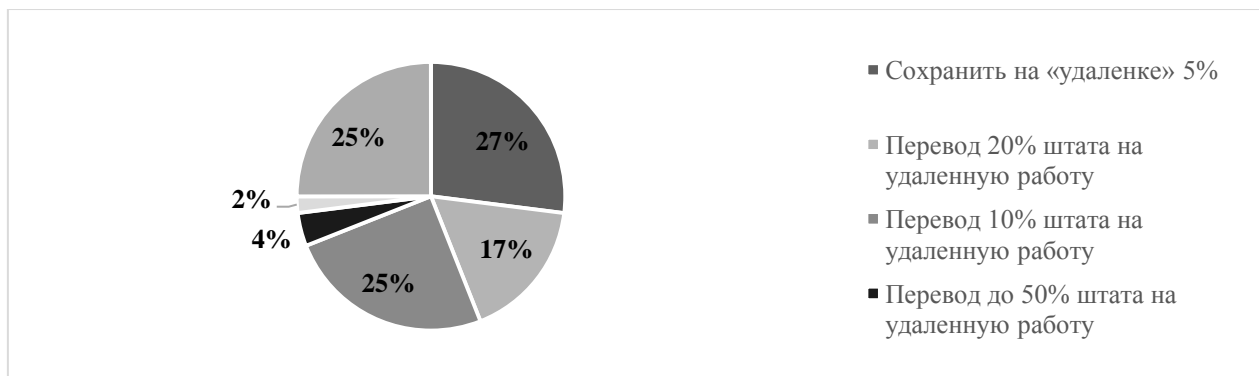


Рисунок 3. Соотношение перевода сотрудников на удаленную работу за 2020 г

Источник: [10]

«Эти данные — пример того, что кризис, вызванный коронавирусом, будет иметь долгоиграющие последствия в том, что касается способов ведения бизнеса, — заявил аналитик Gartner.

Сейчас финансовые директора без того находятся в непростой ситуации — от них требуется существенное снижение затрат. И они прекрасно видят эту возможность в переводе сотрудников на удаленный формат».

Как отмечают в Gartner, руководители видят в удаленной работе способ обойтись малой кровью и одновременно обеспечить минимальное негативное влияние вносимых изменений на операционную деятельность.

В первую очередь, на нежелание оставлять сотрудников на данной работе влияет уровень эффективности такой работы. Аналитический центр НАФИ выложил результаты исследования, в котором присутствуют данные опроса 1500 предпринимателей с 15 по 20 апреля во всех федеральных округах России. Результаты опроса об эффективности сотрудников на удаленной работе представлены на рисунке 4.



Рисунок 4. Эффективность сотрудников при удаленном режиме работы на 24 апреля 2020 г

Источник: [13]

Так, более четырех пятых (82%) от всех опрошенных заявили о снижении эффективности работы и никто из предпринимателей не отметил повышения эффективности труда в удаленном режиме [13].

По мнению директора по направлению исследований в сфере человеческого капитала НАФИ Людмилы Спиридоновой, этот результат - пример недостаточного уровня готовности предприятий к удаленному формату и отсутствие необходимых знаний в рамках цифровой грамотности у граждан, требующихся для эффективной работы на удалённом режиме работы [13].

Несмотря на очевидные преимущества использования удаленной работы, новостной портал «РБК» предоставил данные исследовательской компании Ipsos об отношении граждан к вынужденному переходу на удаленный режим работы в связи с пандемией коронавируса, которые представлены на рисунке 5.

Проблемы, связанные с вынужденным переходом на удаленную работу представлены на Рисунке 5.



Рисунок 5. Проблемы, связанные с вынужденным переходом на удаленную работу за 2020 г

Источник: [11]

Исследователи Ipsos после проведенного опроса с 6 по 8 апреля среди тысячи жителей в возрасте от 18 до 65 лет пришли к выводу, что лишь пятая часть всех опрошенных находит удовлетворение в работе из дома. Оставшееся большинство указывает на проблемы с концентрацией (34,5%), что находится в прямой зависимости от эффективности, а также на проблемы с разделением семейной жизни с рабочими буднями (33,8%), отмечая, что члены семьи являются отвлекающим от работы фактором (32,1%). Кроме этого, каждый третий отметил плохой уровень оборудования рабочего места (32,9%) и недостаток общения с коллегами по работе (30,3%). Каждый четвертый сотрудник, перешедший на удаленный режим, указывает на повышенный риск возникновения лишнего веса (26,8%), так как снижается необходимость к перемещениям.



Рисунок 6. Преимущества удаленной работы на 2020 г
Источник: [11]

На рисунке 6 представлен ряд преимуществ, которые были отмечены респондентами. Наибольшей популярностью пользовались такие аспекты, как: экономия времени на дорогу (76%) и экономия денег, связанных с тратами на проезд до офиса и обратно, а также еду во время рабочего дня (84%). Кроме этого, удаленная работа сопровождается гибким рабочим днем (59%), и, как следствие, высвобождение большего времени на бытовые дела (43%) [11].

Порядок выплаты заработной платы работникам, находящимся удаленно регулируется Трудовым кодексом РФ. Однако, определенные сложности возникают при организации труда удаленных работников. Например, трудно оценить полный объем выполняемых функций, затрачиваемое время на работу и многое другое. Кроме того, дифференциация заработной платы зависит от опыта и навыков работы сотрудника, его квалификации и объема выполняемой работы, а также от времени ее исполнения.

Принцип организации удаленной работы удобно представить в виде классического алгоритма, изображенного на Рисунке 7. Модель не учитывает детальное рассмотрение отдельных вопросов, касающихся менеджмента управления, поэтому необходим комплексный подход к решению данного вопроса. Чтобы удаленная работа была эффективной необходимо разработать рациональный механизм ее организации.

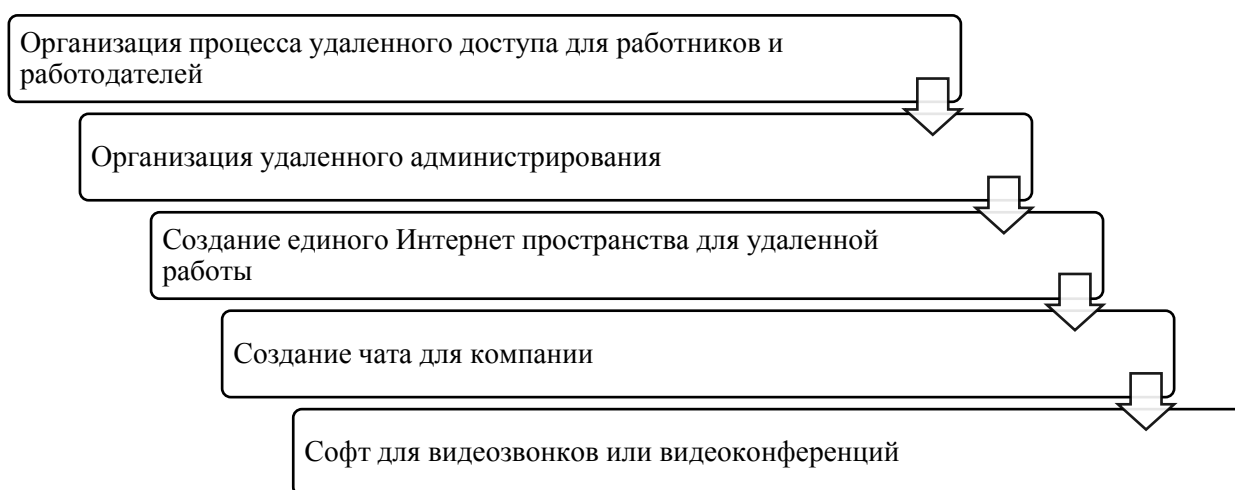


Рисунок 7. Алгоритм организации удаленной работы сотрудников компании
Источник: [Авторская разработка]

Далее предложены перспективные рекомендации по повышению эффективности организации удаленной работы, касающиеся, прежде всего менеджмента организации. Такими рекомендациями, по нашему мнению, должны стать:

1) командное решение задач (необходимо организовать механизм эффективного взаимодействия между работодателем и сотрудниками для совместного принятия решений);

2) делегирование обязанностей сотрудникам (четкое распределение обязанностей по выполнению работы удаленно);

3) стратегическое планирование задач (составление четких планов по осуществлению удаленной работы сотрудниками);

4) контроль за исполнением обязанностей со стороны руководства компании;

5) формирование отчетности по анализу полученных конечных результатов деятельности компании при организации удаленной работы (выявление недостатков и их корректировка).

Подводя итог можно сделать вывод, что организация удаленной работы является важным направлением для развития экономики не только компании, но и всей страны. Готовность предприятия к переводу штата на удаленный режим независимо от обстоятельств дает отдельное конкурентное преимущество и способствует росту эффективности компании.

Тем самым, удаленная работа, возможно, не тот инструмент, который должен превалировать над очным форматом, но это инструмент, благодаря которому компания дополнительно усиливает свои позиции на конкурентной арене и получает ту самую «гибкость» на рынке. Это не только способно уберечь компанию от банкротства, но и повысить уровень лояльности сотрудников, которые будут уверены, что даже в сложной кризисной ситуации, такой как пандемия, люди не лишатся своего заработка.

Разработанные рекомендации по организации удаленной работы, позволят увеличить уверенность в завтрашнем дне, расширить масштабы деятельности компаний и завоевать лидирующие позиции на рынке.

Список литературы

1. Аминский А.Д. Стратегическое рыночное управление. Бизнес-стратегии для успешного управления / А.Д. Аминский. - М.: СПб: Питер, 2019. - 116 с.
2. Аширов Д.С. Управление персоналом. / Д.С. Аширов. - М.: ТК Велби, 2019. - 220с.
3. Аширов Д.С. Стимулирование предприятия. / Д.С. Аширов. - М.: Проспект, 2018. - 237с.
4. Баженов Е.В. Мотивация и стимулирование на пути к успеху фирмы / Е.В. Баженов. - М.: СТ, Сов, Хрвест, 2018. - 192 с.
5. Балашов В.Г. Антикризисное управление предприятиями и банками / В.Г. Балашов. - М.: Дело, 2019. - 100 с.
6. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: Учебник 2-е издание. / Т.Ю. Базаров - М.: ЮНИТИ, 2017. - 491 с.
7. Верхоглазенко В.А. Базовые элементы построения механизма оптимального стимулирования труда / В.А. Верхоглазенко // Управление персоналом. - 2019. - №3. - С. 23-27.
8. Волков С.Н. Инновационные направления в управлении персоналом на предприятиях ПК / С.Н. Волков // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. - 2020. - №6. - С. 43-44.
9. Генкин Б.М. Экономика и социология труда / Б.М.Генкин. - М.: Инфра, 2018. - 298с.
10. ИКС Медиа Режим доступа: [Электронный ресурс]: примерно 74% компаний планируют оставить сотрудников на «удаленке» по окончании пандемии / Источник информации: [TAdviser](http://www.iksmedia.ru/news/5655902-74-kompanij-planiruyut-ostavit-sotr.html). М., 2020. - Режим доступа: <http://www.iksmedia.ru/news/5655902-74-kompanij-planiruyut-ostavit-sotr.html>
11. РБК Режим доступа: [Электронный ресурс]: Россияне назвали главные недостатки удаленной работы / Источник информации: Rbc. А., 2020. - Режим доступа: <https://www.rbc.ru/business/15/04/2020/5e95fa589a7947640d11c614?from=center>
12. РБК Режим доступа: [Электронный ресурс]: Более 40% москвичей прекратили работать из-за коронавируса / РБК. - 2020. - Режим доступа: <https://www.rbc.ru/society/14/04/2020/5e95bba19a7947449c1b2dab>
13. Аналитический центр НАФИ Режим доступа: [Электронный ресурс]: Бизнес сегодня: сокращение персонала и неготовность к удаленной работе / Nafi. - 2020. - 2020. - Режим доступа: <https://www.nafi.ru/analytics/biznes-segodnya-sokrashchenie-personala-i-negotovnost-k-udalennoy-rabote/>

13. Аналитический центр НАФИ Режим доступа: [Электронный ресурс]: Человеческий капитал: сокращения персонала и удаленный формат работы/ Nafi. - 2020. - Режим доступа: <https://www.nafi.ru/projects/predprinimatelstvo/rossiyskiy-biznes-i-koronavirus-vtoraya-chast-chelovecheskiy-kapital-sokrashcheniya-personala-i-udal/>