

УДК 331.108.26

# ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ОРГАНИЗАЦИИ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ

**ЯМКОВАЯ АЛЕНА ЕВГЕНЬЕВНА**

Студент

ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный университет экономики и сервиса»

*Научный руководитель: Пашук Наталья Руслановна,  
ассистент, аспирант**ФГБОУ ВО "Владивостокский государственный университет экономики и сервиса"*

**Аннотация:** Потребность в сотрудниках для удаленной работы с каждым годом набирает обороты. Особенно сейчас, в условиях пандемии, весьма актуальным является использование методов организации дистанционной работы сотрудников. Из-за сложившейся в стране ситуации, интерес к удаленной работе проявляет все больше компаний и сотрудников. Статья посвящена проблеме дистанционного управления как новой формы управления персоналом. В ней представлены неоспоримые преимущества удаленного типа занятости для сотрудников и значительные преимущества удаленного управления для организации, а также причины перехода на этот вид рабочей деятельности.

**Ключевые слова:** дистанционное управление, управление персоналом, менеджмент, удаленная работа, удаленное управление, эффективность управления персоналом.

## METHODS OF PERSONNEL MANAGEMENT IN THE CONDITIONS OF REMOTE WORK ORGANIZATION

**Yamkovaya Alena Evgenievna***Scientific adviser: Pashuk Natalia Ruslanovna*

**Abstract:** The need for employees to work remotely is gaining momentum every year. Especially now, in the context of the pandemic, it is very relevant to use methods of organizing remote work of employees. Due to the current situation in the country, more and more companies and employees are interested in remote work. The article is devoted to the problem of remote control as a new form of personnel management. It presents the undeniable advantages of remote employment for employees and the significant advantages of remote management for the organization, as well as the reasons for switching to this type of work activity.

**Key words:** remote management, personnel management, management, remote work, remote management, efficiency of personnel management.

В современных условиях пандемии многие организации малого и среднего предпринимательства были вынуждены перейти на удаленную работу для обеспечения платежеспособности. Даже, если не брать в расчет данную эпидемиологическую ситуацию, можно смело заверить, что в настоящее время процесс ведения бизнеса становится все более виртуальным, так как многие сотрудники даже в крупных организациях имеют возможность работать, не выходя из дома. Дистанционный труд является новым видом трудовых отношений в России. Под данным видом работы понимается работа сотрудника

организации вне офисного помещения с применением систем электронных коммуникаций. Регулирование удаленной работы предполагает создание условий достойного труда в стране, который позволит с наибольшим комфортом подходить к своим рабочим обязанностям.

С точки зрения управления персоналом наиболее оптимальное использование кадров достигается благодаря выявлению основных интересов и характеристик каждого работника, а также за счет организации эффективного процесса мотивации и стимулирования.

Управление персоналом, как система взаимосвязанных элементов осуществления кадрового менеджмента, включает в себя: отбор сотрудников, проведение оценки и профессиональной аттестации персонала, решение вопросов адаптации, а также, безопасности жизнедеятельности персонала, управление мотивационной сферой и мн.др.[1].

Существует несколько особенностей удаленной работы, отличающей этот вид занятости от привычной всем работы в офисе.

Первое, это местоположение сотрудника в его рабочее время. При традиционной организации труда работник обязан целый день находиться в офисе, если в его обязанности не входят разъезды по рабочим вопросам. При дистанционной работе, сотрудник может выполнять данную ему работу из дома или кафе.

Второй особенностью является график работы. У сотрудника в офисе есть четкий рабочий график, которому он должен следовать беспрекословно. У дистанционно работающего человека лишь обозначено время, когда он должен выходить на связь, следовательно, свою работу он может выполнять в любое время суток.

Третьей особенностью служит общение с трудовым коллективом. Служащий в офисе всегда взаимодействует с коллективом, будь то начальник или его коллеги по работе, в то время как удаленный работник может принимать участие в онлайн совещаниях и то, если это имеет должную необходимость.

Последней особенностью является дресс-код. Как известно, в большинстве компаний присутствует свой определённый стиль в одежде для сотрудников, которого каждый работник обязан придерживаться. Для удаленно работающего человека нет каких-то определённых правил. Он не обязан придерживаться дресс-кода [2].

Имеется целый ряд причин для распространения дистанционного менеджмента:

- 1) возможность экономии материальных и финансовых ресурсов на оборудование рабочего места сотрудника - затраты на сотрудника, регулярно находящегося в офисе, значительно выше, чем на работника, осуществляющего трудовую деятельность «дистанционно»;
- 2) специфика деятельности организации, позволяющая организовывать работу удаленно;
- 3) упрощенный подбор персонала для удаленной работы [3].

Тем не менее, не смотря на очевидные преимущества распространения данного вида организации работы, существует ряд проблем:

1. отсутствие возможности постоянного контроля выполнения сотрудниками своих должностных обязанностей, (судят по результату) [4];
2. осложнение процесса обмена опытом между сотрудниками за счет ограниченной коммуникации;
3. снижение уровня заинтересованности и вовлеченности сотрудников, работающих дистанционно, в корпоративную жизнь компании;
4. низкая вероятность карьерного роста «удалённых» сотрудников на предприятии.

Данные проблемы не только осложняют процесс управления персоналом в организации, но и отрицательно влияют на уровень профессиональной заинтересованности работников, что стимулирует текучесть кадров в компании [5].

Именно поэтому основной целью данной работы является определение основных особенностей управления персоналом в условиях дистанционной работы сотрудников, способствующих решению данных проблем.

Все новые сотрудники, перешедшие на режим дистанционной работы, на первых этапах будут нуждаться в пристальном внимании менеджера, который должен тщательно проинструктировать новоиспеченных работников и подробно ответить на все их вопросы.

Для обеспечения эффективного управления персоналом при организации удаленной работы сотрудников необъемлемым элементом является техническая оснащенность рабочего места, как управленца, так и работника. Наиболее распространенным набором технических средств, обеспечивающих бесперебойную деятельность организации в дистанционном режиме, являются: персональные компьютеры или ноутбуки, принтеры, сканеры, факсимильные аппараты, веб-камеры и системы видеонаблюдения, мини-АТС, доступ в Интернет, wi-fi и др. Помимо этого, большое значение имеет создание единого информационного поля предприятия [3].

Также, немаловажную роль играет мотивационная система управления персоналом, которая требует от руководителя выявления основных интересов сотрудников посредством анкетирования, проективных методик или интервью. Любой из способов поможет лучше понять и оценить работников, а также узнать об их возможном профессиональном развитии в будущем. Удаленная работа предполагает, что сотрудники, выполняющие свои функции вне офиса, теряют корпоративную культуру. Поэтому руководству компании необходимо обеспечить регулярный контакт с сотрудниками, чтобы немедленно устранять возникающие проблемы и обеспечить максимально четкие и точные инструкции процесса работы для удаленного персонала [6].

После анализа выявленных результатов, руководство должно взять на себя инициативу в отношении повышения квалификации дистанционных работников. Прежде всего, необходимо внедрение системы обучения персонала, включающей применение дистанционных образовательных инструментов, наиболее эффективным из которых является проведение вебинаров. Также, для обеспечения большей вовлеченности работников, можно проводить тренинги, направленные не только на изучение основ работы, но и на развитие личностных качеств.

Важным фактором эффективности управления персоналом в условиях дистанционной работы является личная зрелость менеджера для данной деятельности, которая подразумевает, в том числе, и элемент доверия «удаленному» сотруднику. Так как при дистанционной работе связь между руководством и подчиненными ослабевает, возрастает вероятность упущения некоторых важных задач. Решение данной проблемы заключается не только в профессионализме работников, но и в организации систематических очных встреч, совещаний.

### Список литературы

1. Колесникова О.С., Логвинова Е.П. Организационное развитие и особенности управления персоналом // Социально-экономические науки и гуманитарные исследования. 2014. №2. [URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionnoe-razvitie-i-osobennosti-upravleniya-personalom> (дата обращения: 11.06.2020).]
2. Жаворонков Д.А. Система управления персоналом, работающим дистанционно // Профессиональная ориентация. 2017. №1. [URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-upravleniya-personalom-rabotayuschim-distantionno> (дата обращения: 11.06.2020).]
3. Конобевцев Ф.Д., Лаас Н.И., Гурова Е.В., Романова И.А. Удаленная работа: технологии и опыт организации // Вестник ГУУ. 2019. №7. [URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/udalennaya-rabota-tehnologii-i-opyt-organizatsii> (дата обращения: 11.06.2020).]
4. Чуйчук В.А. Дистанционный труд и управление карьерой // Профессиональная ориентация. 2017. №1. [URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/distantcionnyy-trud-i-upravlenie-karieroy> (дата обращения: 11.06.2020).]
5. Сластя С.Д. Управление карьерой персонала, работающего на дистанционной работе // Профессиональная ориентация. 2017. №1. [URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-karieroy-personala-rabotayuschego-na-distantcionnoy-rabote> (дата обращения: 28.05.2020).]
6. Быкова Р.Г. Дистанционное управление персоналом // КЭ. 2008. №11. [URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/distantcionnoe-upravlenie-personalom> (дата обращения: 02.06.2020).]

© А.Е. Ямковая, 2020