

**ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ
ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ
ДИСТАНЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ**

**FEATURES OF PERSONNEL MANAGEMENT IN
CONDITIONS OF REMOTE EMPLOYMENT**

Аннотация

В статье рассматривается опыт удаленного управления персоналом. Автор описывает предпосылки, причины и ряд весомых плюсов и достоинств подобной формы менеджмента. Также рассмотрены условия для перехода на дистанционное управление. На основании данного исследования сделан вывод, что у дистанционного управления есть как минусы, так и плюсы.

Ключевые слова:

дистанционный менеджмент, управление персоналом, удаленная работа

Abstract

The article deals with the experience of remote personnel management. The author describes the prerequisites, reasons and a number of significant pluses and merits of this form of management. The conditions for the transition to remote control are also considered.

Keywords:

remote management, personnel management, remote work

Цифровая эпоха является причиной изменений практически во всех сферах деятельности человека. Появление такого понятия, как «глобальная деревня» [1], оказало влияние не только на коммуникацию между людьми, но и на способы ведения бизнеса. Переход функционирования корпораций в режим онлайн, стирание временных и пространственных границ – благодаря современным технологиям и способам коммуникации, – позволяет проводить рекрутинг и управление персоналом, не находясь в непосредственном контакте менеджер-сотрудник, без потери уровня производительности труда и мотивации персонала при условии использования ряда современных методик и условий. В сфере работы отдела кадров появились большие возможности при найме сотрудников. В это же время в профессиональной деятельности менеджеров возникли новые задачи: мотивация персонала, контроль рабочего процесса, выстраивание взаимоотношений в формате удаленной работы.

Важно отметить, что в недавнем времени инструментарий управленца претерпел ряд изменений в связи с переводом большей части сотрудников на формат удаленной работы по причине возникновения опасности заражения вирусом COVID-

19. Это позволило отработать уже имеющиеся инструменты удаленного управления персоналом и выработать новые.

Но современные информационные системы позволили решать задачи любой сложности и показали, что эффективная работа как сотрудников, так и менеджеров возможна при условии полной физической изоляции друг от друга. Если до пандемии труд удаленных сотрудников использовали 40% корпораций по всему миру, то реалии пандемии значительно увеличили этот процент. О желании работать удаленно заявили 89% респондентов со всего мира, участвовавших в исследовании компаний BCG и The Network, проводившимся при участии hh.ru. Согласно исследованию, 60% россиян, принявших участие в опросе, выразили надежду на то, что работодателя будут чаще позволять им работать в удаленном формате. При этом стоит отметить, что большинство респондентов предпочитают гибридную модель (рис. 1), два-три дня в неделю можно работать из дома, а остальное время – в офисе [2].



Рисунок 1 – Форматы работы в России, во время и после пандемии COVID -19

Необходимо также отметить, что не все компании готовы повышать процент сотрудников, находящихся на удаленной работе, что является, по опросу Bloomerg мотивом смены места работы для 39% из 1000 опрошенных [3].

Эти изменения сопровождалось успехами и проблемами, детали которых рассматриваются и решаются до сих пор.

Рассмотрим причины, по которым распространение дистанционного менеджмента являлось и является эффективным и целесообразным [4]:

- максимально высокие затраты на постоянно присутствующего в офисе сотрудника;

- определенный вид деятельности компании, которая подразумевает основное количество сотрудников, находящихся на удаленном типе занятости вне офиса (например, фирма, занимающаяся программным обеспечением);

- наличие сильно разветвленной и региональной сети;

- руководитель может просто временно отсутствовать в компании - быть в командировке, находиться в отпуске, ведь даже на отдыхе многие руководящие работники стремятся быть в курсе происходящего в фирме.

Таким образом наглядно видны экономические и функциональные положительные моменты, двигающие бизнес в сторону перевода все большего количества сотрудников на дистанционный формат работы. Приведенные выше пункты говорят о том, что новые виды функционирования компаний становятся скорее не исключением, а общей тенденцией. Этот сдвиг вносит крупные изменения в процесс работы управленческого персонала.

Резкое изменение способа коммуникации – непосредственное взаимодействие сменяется взаимодействием в онлайн (частично или полностью) – влечет за собой ряд требований личностного характера к управленческому персоналу:

Хотелось бы отметить, что управленец должен лично дозреть для дистанционного управления. Дозреть – значит начать доверять людям. И действительно, при удаленном управлении персоналом могут потеряться коммуникации, упускаться из виду некоторые важные детали. Важным моментом является набор на должности топ-менеджмента людей с высоким уровнем профессионализма, каждого в своей отрасли, чтобы не возникло проблем с тем, что в необходимый момент люди просто будут сидеть, не принимая никаких решений и бездействуя. В такой ситуации никуда без оценки и контроля деятельности подчиненных.

Но не стоит слишком пристально контролировать то, каким именно образом работник организует свой труд. Управленцу необходимо сосредоточиться на результатах и способах улучшения производительности труда работника [5].

Можно сделать вывод, что необходимые в деятельности управленца высокоразвитые «soft skills» выходят на более важный уровень в его работе. Необходимость чувствовать коллег, также изолированных друг от друга, может серьезно повлиять (положительно и отрицательно) на производительность труда. В работе менеджера появляются задачи по контролю мотивированности, вовлеченности сотрудников в рабочий процесс, контроль за пониманием поставленных задач, а также своевременному их исполнению.

Также можно требовать не только отчет о проделанной работе, но и фотографии – и это должен быть регулярный процесс [6].

Изменились не только способы коммуникации, но и их спектр. Деловая этика, регламентирующая определенный язык, претерпела изменения под влиянием среды взаимодействия между коллегами. Так, интернет-пространство – ввиду своей специфики – предполагает коммуникацию посредством мемов [7], что способствует изменению стиля и формы общения. Можно сказать, что язык, регламентируемый стандартами деловой этики, становится формализмом, а коммуникация подстраивается под реалии среды. Поэтому еще одним требованием к менеджеру является способность воспринимать и уметь пользоваться разными пластами речи, что говорить на «на одном языке» с большим количеством коллег.

Хотя у дистанционного управления есть как минусы, так и плюсы, четко прослеживается тенденция потенциально преобладающей формы занятости. Этому способствуют развитие IT-технологий, компьютерной техники, широкая доступность сетевых ресурсов. Даже при существовании недоработок, некоторого количества недостатков и «подводных камней», повсеместное распространение и растущая популярность дистанционной занятости, говорят о достоинствах и большом потенциале.

Список использованных источников

1. McLuhan, M. The Gutenberg Galaxy: the making of typographic man. Toronto, Canada: University of Toronto Press. – 1962 – pp. 293. ISBN 978-0-8020-6041-9.

2. Decoding Global Ways of Working – URL: <https://www.bcg.com/ru-ru/press/31march2021-global-talent-market-research-working-partially-remote-post-pandemic> (дата обращения: 10.09.2022). – Текст : электронный.

3. Bloomberg, «Employees Are Quitting Instead of Giving Up Working From Home» – URL: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2021-06-01/return-to-office-employees->

are-quitting-instead-of-giving-up-work-from-home (дата обращения: 15.09.2022). – Текст : электронный.

4. Ольховская Ю., Литвинова Н., Гришина Н. Дистанционное управление персоналом: правила общения, коммуникации // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2013. – № 6.

5. Шиян, К. Восемь советов для лучшего управления дистанционно работающими сотрудниками // Управление сбытом. URL: <http://ibusiness.ru> (дата обращения: 30.09.2022). – Текст : электронный.

6. Алавердов А.Р. Управление человеческими ресурсами организации. - М.: Синергия. – 2012. – 656 с.

7. Ричард Докинз. Эгоистичный ген / пер. с англ. Н. Фоминой. – Москва: АСТ:CORPUS, 2013. – 512 с. – 5000 экз. – ISBN 978-5-17-077772-3.