

Управление дистанционным персоналом на современных предприятиях

Научный руководитель – Луданик Марина Валерьевна

Решетова Елена Игоревна

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Экономический факультет, Москва, Россия
E-mail: elenresh@yandex.ru

Удаленная работа помогает создавать рабочие места, привлекать и удерживать квалифицированных работников и даже стать причиной экономического роста в отдаленных регионах [3,9]. Применение удаленной работы позволяет современным предприятиям расширить возможности найма лучших сотрудников по их компетенциям, не ограничиваясь месторасположением кандидата. В настоящее время, 63% компаний в России, так или иначе, используют дистанционную занятость. Через пять-десять лет планируется рост числа удаленных работников до 11-20% от численности штата [5]. В 2013 году Трудовой кодекс Российской Федерации дополнился главой 49.1, регулирующей труд дистанционных работников [1]. С точки зрения работника, экономия денег и времени на поездки на работу, возможность самостоятельно планировать рабочий день и другие факторы, делают удаленную работу привлекательной. Так, по мнению экспертов исследования компании Citrix, «Работа - это то, что люди делают, а не место, куда они ходят» [4,2]. С точки зрения общества, дистанционная занятость может снизить нагрузку на городскую транспортную систему, сократить использование энергии и расходы на аренду офисных помещений.

Несмотря, на продолжающееся год от года распространение удаленной работы, многие руководители предприятий и работники, опасаются перехода на данный тип занятости. Чтобы выяснить какие проблемы отталкивают их от использования удаленной работы, а также, какие улучшения необходимо внести в систему управления дистанционным персоналом, в период с сентября 2017 года по февраль 2018 года нами был проведен опрос 46 человек, из которых 20 являются руководителями дистанционных сотрудников и 26 являются удаленными работниками без подчиненных, работающими на предприятиях разных отраслевых направленностей и регионов Российской Федерации. По результатам опроса, выявлено следующее: главной отрицательной стороной дистанционной занятости, по мнению руководителей, являются трудности командной работы (45%), далее следует низкий уровень контроля (25%), низкая самоорганизованность (15%). Отсутствие отрицательных сторон дистанционной занятости видят 10% руководителей. С точки зрения удаленных работников, большинство респондентов считают, что дистанционная занятость не имеет отрицательных сторон (40%), но есть: трудности командной работы (24%), низкая самоорганизованность (20%), низкий уровень контроля (12%) и низкая скорость работы (1%).

На вопрос о способах улучшения применения удаленной работы на своем предприятии, руководители выделили: использование программ выполнения задач с общим доступом, возможность удаленного найма иностранных граждан, ускорение процесса обучения и адаптации нового удаленного работника и четко поставленные задачи, разделенные на промежуточные этапы. Удаленные работники высказали пожелания об обсуждении деталей выполнения работы с руководителем, когда это необходимо, совместных социально-культурных мероприятиях для ощущения командного духа, периодическом проведении общих собраний компании и повышении доверия руководителей к удаленным сотрудникам.

На основании проведенного опроса, нами предложена схема управления дистанционным персоналом (Рисунок 1).

Рисунок 1 - Схема управления дистанционным персоналом

Схема управления дистанционным персоналом состоит из 8 частей, первой из которых является корпоративная культура с ее целями и системой управления, от которых зависит привлекательность предприятия как работодателя. Корпоративная культура должна предусматривать возможность очного общения удаленных работников (объединение в профсоюзы, собрания, совместные мероприятия для формирования командного духа). Это отмечалось и ранее в исследованиях дистанционной занятости [2, 183]. Планирование персонала включает в себя разработку кадровой политики, определение численности, квалификации и ответственности удаленных работников. Для отбора дистанционных сотрудников используется онлайн поиск резюме и дополнительной информации о кандидатах. После успешного прохождения этапа отбора, заключается электронный трудовой договор. Далее по схеме следует организация труда, включающая в себя четкий план работы, понятные критерии оценки результатов, информационное обеспечение и управление стрессом. Что касается обучения дистанционных сотрудников, его можно проводить через онлайн курсы и видеотренинги, электронные пособия и книги. Рассылка актуальных новостей по электронной почте поможет удаленному работнику оставаться в курсе последних событий и изменений. Помимо материальных стимулов и морального поощрения, мотивацией для дистанционных сотрудников могут являться соревновательный дух в организации и возможность карьерного роста. Использование автоматизированной системы постановки задач и контроля их выполнения поможет сотруднику выполнять работу в установленный срок. Заключаящей частью схемы является высвобождение персонала, на основании результатов работы сотрудника, принимается решение о повышении, понижении, переводе или увольнении сотрудника.

В современном мире, личное общение все больше заменяется виртуальным, уже стало привычным решать множество вопросов на расстоянии, не назначая лишних встреч. Компании, использующие современные технологии связи и способные поддерживать контакт со своими сотрудниками в любой точке мира имеют явные преимущества перед своими конкурентами.

Источники и литература

- 1) Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197 ФЗ (ред. 29.07.2017)
- 2) Луданик М.В. Институциональные барьеры для легализации новых форм занятости в России: М.В.Ломоносов и современность. // М.В. Ломоносов и современная экономическая наука: Сборник статей по материалам научной конференции «Ломоносовские чтения» / Под ред. В.П.Колесова, Л.А.Тугова. – М.: МАКС Пресс, 2012. – 212 с. (с.177-184)
- 3) Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Eurofound and the International Labour Office, 2017
- 4) Workplace of the Future: a global market research report. Citrix, 2012. – 17 с.
- 5) Исследование компании Hays: удаленная работа – новый тренд (21.08.2017) <http://www.vestifinance.ru/articles/89808>

Иллюстрации

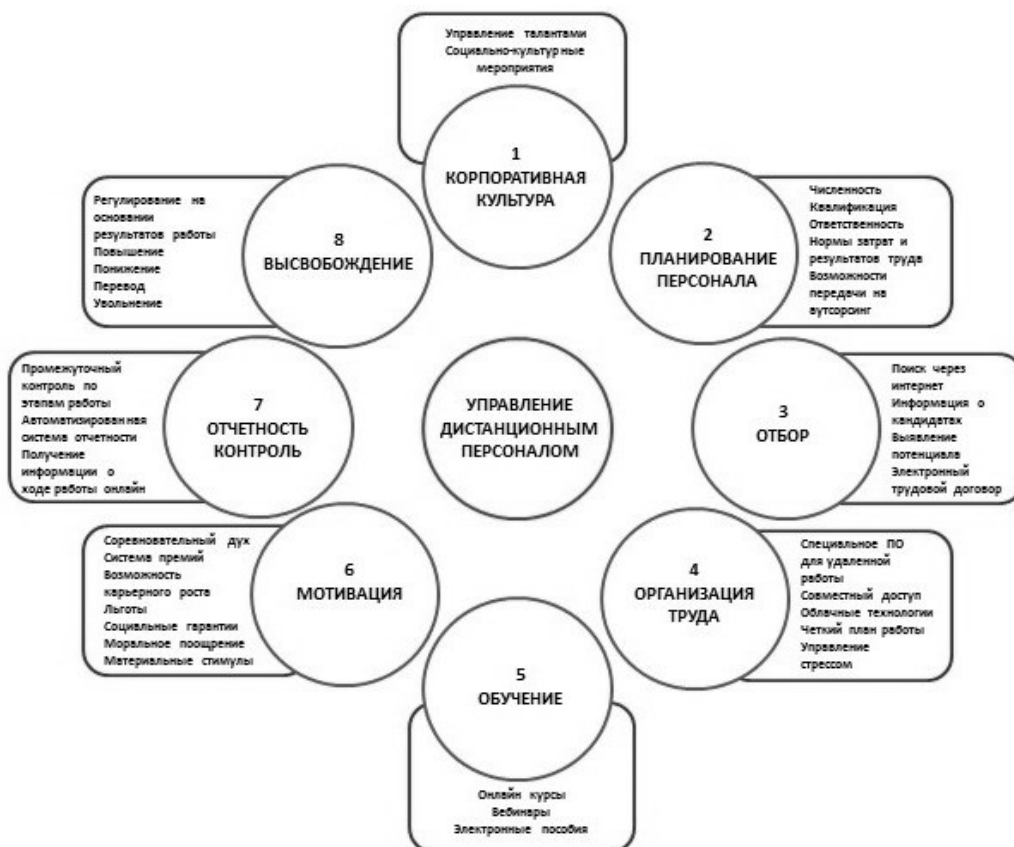


Рис. 1. Схема управления дистанционным персоналом