

2. Чуланова О.Л. Управление персоналом на основе компетенций: монография / О. Л. Чуланова. - Москва: ИНФРА-М, 2014. - 120, [1] с.: ил.; 21 см. - (Научная мысль. Экономика труда).
3. Бачин Д.А. Модель компетенций в управлении персоналом // Современные научные исследования и инновации. 2015. № 3. Ч. 3 [Электронный ресурс]. – URL: <http://web.snauka.ru/issues/2015/03/48583> (дата обращения: 10.11.2021).
4. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект [Текст] / ДэниелГоулман; [пер. с англ. А. П. Исаевой]. - Москва: АСТ: Астрель, сор. 2011. - 478 с.; 21 см. - (Психология - лучшее: проект).

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ

Соу Геладан Эварист
Научный руководитель О.В. Новоселова

Поскольку деловой мир реагирует на пандемию COVID-19, многие организации внезапно были вынуждены перейти на удаленный режим работы. Дистанционная или удаленная работа — это форма организации труда, при которой деятельность, которая могла бы выполняться в офисах компании, выполняется сотрудником на регулярной или случайной основе за пределами этих помещений с использованием информационных и коммуникационных технологий.

Согласно исследованию Owl labs, во всем мире более 16 % компаний полностью работают удаленно [5]. По результатам опроса, проведенного сервисом «Работа.ру», удалённо работает сейчас примерно каждый десятый россиянин. В опросе приняли участие более 5 тыс. человек старше 18 лет из всех федеральных округов России. Следовательно, россиян, работающих только удаленно, к июлю 2021 года осталось 11%, а 15% работали в

гибридном формате [1]. При этом опрос, проведенный Upwork среди 1500 менеджеров по найму, показал, что из-за COVID-19 61,9 % компаний планируют больше сотрудников переводить в формат удаленной работы сейчас и в последующие годы [6], а 81 % опрошенных считают, что их работодатель продолжит поддерживать удаленную работу после COVID-19 [5].

Символ преобразований, которые в настоящее время затрагивают мир труда (Rey and Sitnikoff, 2006), удаленная работа – это не преходящая тенденция, а новый способ работы, к которому мы все должны адаптироваться. К 2025 году 36,2 миллиона работников будут работать удаленно. Это на 87 % больше, чем до пандемии [6]. По результатам опроса сервиса «Работа.ру», 36% респондентов, работающих дистанционно полностью или частично, заявили о планах их компаниях ввести гибридный формат работы. А 27% из них указали, что в их компании и в будущем сотрудники продолжают работать удаленно [1].

Актуальная форма занятости, удаленная работа дает работодателям возможности сэкономить за счет снижения стоимости офисных помещений, повышения производительности, сократить количество прогулов и снизить текучесть кадров. По оценкам Global Workplace Analytics, работодатели могут экономить более 11 000 долларов в год на одного сотрудника. Они также оценивают экономию для сотрудников в диапазоне от 2500 до 4000 долларов в год связаны с уменьшением расходов на питание, топливо, парковку и техническое обслуживание автомобилей [6].

Независимо от сфер деятельности, удаленная работа может быть сложной задачей для любого руководителя и его сотрудников, особенно для тех, кто не привык работать таким образом. Для многих очень важным остается возможность личного контакта в деловом общении. Переход на дистанционную работу обнаружил спектр новых организационных, правовых, технических и этических проблем. При организации

дистанционной работы сложным становится отслеживание местонахождения и времени, которое сотрудник проводит на дистанционном рабочем месте.

Другой вопрос — специальная оценка условий труда. Не проводится специальная оценка условий труда в отношении тех сотрудников, которые работают по договору о дистанционной работе. В Федеральном законе от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» [4] не предусмотрены обязанности работодателя в части обеспеченности безопасности условий труда таких работников[2]. Также это область прав работников дистанционного формата на неприкосновенность времени отдыха после окончания рабочего дня[2].

Работать удаленно, не обязательно должно означать потерю качества работы, эффективности и производительности персонала. Однако это означает, что руководству каждой компании необходимо внедрить механизмы управления, создавая удаленную среду, которые позволят не снижать эффективность командной работы и делать все возможное, чтобы добиться успеха. Согласно мнению специалистов, при дистанционной работе необходимо организовать взаимодействие сотрудника и организации в виде электронного документооборота, что требует дополнительных управленческих и технических решений. При этом выделяют два главных момента. Во-первых, возможно оформление и использование электронной подписи, которая может применяться как в форме усиленной квалифицированной или неквалифицированной электронной подписи, так и простой электронной подписи. Во-вторых, отдельным моментом взаимодействия организации и работника является собственность на интеллектуальные результаты деятельности[3].

Управление персоналом, которое работает с другого точки мира, требует большего стратегического мышления и эффективного планирования, чем просто воссоздание офисных сценариев в цифровом мире, хотя иногда необходимо использовать одни и те же основные принципы работы в офисе,

чтобы повысить коммуникацию, производительность, обеспечить развитие и рост сотрудников.

Несмотря на все актуальные проблемные аспекты, удаленная работа развивается интенсивнее с каждым годом. Этому способствует улучшение информационных и коммуникационных технологий; немаловажная экономия затрат; сокращение прогулов и снижение текучести кадров; повышение мотивации сотрудников, которые могут лучше поддерживать баланс личной/служебной занятости.

Список использованных источников

1. Грушин, Р.А. Проблемы и перспективы правового регулирования дистанционного формата работы в трудовом праве / Р. А. Грушин. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2021. — № 14 (356). — С. 188–191
2. Захаров, Д.К. Актуальные Проблемы Организация Удаленной Работы[Электронный ресурс]/Режим доступа: https://http%3A%2F%2Fhr.guu.ru%2F&cc_key=
3. Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. 30.12.2020) [Электронный ресурс]/Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156555
4. Council of Economic Advisors (2010), “Work-life balance and the economics of workplace flexibility”,<http://www.whitehouse.gov/files/documents/100331-cea-economics-workplaceflexibility.pdf>
5. Upwork | The World’s Work Marketplace for Freelancing
6. Leading Authority on the Future of Work - Global Workplace Analytics