

УДК 331.101.62

L.V.Kostyuk, O.A.Dudyreva

THE IMPACT OF REMOTE WORK ON THE EFFICIENCY OF PERSONNEL

This article discusses the concept of remote work, the concept of efficiency, the impact of remote work on the efficiency of personnel. The necessity of taking into account the transition to remote work in management and HR management is justified. The reasons for innovations in personnel management related to the emerging epidemiological situation in the world are investigated. With the help of a focus group, the main problems and factors that have the greatest impact on the efficiency of the staff are identified.

Keywords: remote work, efficiency, remote type of employment, personnel management.

Л.В.Костюк¹, О.А.Дудырева²**ВЛИЯНИЕ УДАЛЁННОЙ РАБОТЫ НА РАБОТОСПОСОБНОСТЬ ПЕРСОНАЛА**

В данной статье рассматривается понятие удалённой работы, понятие работоспособности, влияние удалённой работы на эффективность работы персонала. Обоснована необходимость учёта перехода на удалённую работу в управлении и HR-менеджменте. Исследуются причины инноваций в управлении персоналом, связанные с формирующейся эпидемиологической ситуацией в мире. С помощью фокус-группы выявлены основные проблемы и факторы, оказывающие наибольшее влияние на эффективность работы персонала.

Ключевые слова: удалённая работа, работоспособность, дистанционный тип занятости, управление персоналом.

DOI: 10.36807/2411-7269-2022-2-29-27-28

Тема удалённой работы особенно актуальна в наши дни, поскольку из-за возникновения пандемии коронавируса COVID-19 и последующих ограничений многим работникам пришлось покинуть своё обычное рабочее место и продолжить свою деятельность из дома. Естественно, такое изменение повседневной обстановки влияет на эмоциональное состояние работника и, если ничего не предпринять, впоследствии может негативно сказаться на его работоспособности. Эффективность труда или работоспособность человека – это способность поддерживать организм в оптимальном рабочем состоянии, чтобы максимизировать вклад в результат работы какой-либо системы посредством физического или информационного труда. В современных условиях, интерпретируемых как пандемия, многие вынуждены перестраивать образ жизни и образ трудовой деятельности. В связи с этим многие переходят на удалённый (или дистанционный) вид работы. Удалённая работа, или работа на дому – это форма занятости, при которой работодатель и работник находятся на значительном расстоянии друг от друга, передавая и получая технические задания, результаты работы и оплату с использованием современных средств связи [1].

Для выявления основных факторов, влияющих на способность работников выполнять свои обязанности, были проведены многочисленные исследования. Все участники исследований имели опыт как традиционной, так и удалённой работы. Анализируя полученные результаты этих исследований [2], можно установить проблемы, которые оказывают наибольшее влияние на эффективность работы персонала. Результаты почти всех опросов показали, что подавляющее большинство респондентов (85%) испытывали проблемы с концентрацией внимания при удалённой работе. Проблема с распределением времени стояла не так остро, так как при ответе на вопрос "Были ли у вас когда-нибудь трудности с распределением времени?", мнения разделились 50% на 50%. Опять же, по-

¹ Костюк Л.В., доцент кафедры управления персоналом и рекламы, кандидат экономических наук, доцент; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Санкт-Петербургский государственный технологический институт (технический университет)", г. Санкт-Петербург
Kostyuk L.V., Associate Professor of the Department of Personnel Management and Advertising, PhD in Economics, Associate Professor; Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Saint-Petersburg State Technological Institute (Technical University)", Saint-Petersburg
E-mail: l-kostuk@yandex.ru

² Дудырева О.А., доцент кафедры менеджмента и маркетинга, кандидат экономических наук, доцент; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Санкт-Петербургский государственный технологический институт (технический университет)", г. Санкт-Петербург
Dudyreva O.A., Associate Professor of the Department of Management and Marketing, PhD in Economics, Associate Professor; Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Saint-Petersburg State Technological Institute (Technical University)", Saint-Petersburg
E-mail: olga_dudr@mail.ru

давяющее большинство респондентов столкнулось с проблемой ощущения трудностей в общении, что указывает на важность решения этой проблемы. С небольшим отрывом (55%) было выявлено большинство отрицательных ответов на вопрос "чувствует ли респондент меньшую ответственность во время удалённой работы", а это значит, что необходимо уделять больше внимания такой проблеме. Судя по ответам респондентов, ощущение загруженности при удалённой работе у большинства совершенно не изменилось, а значит, нет необходимости включать эту проблему в список наиболее важных.

Несмотря на существующие проблемы, в целом большинство считает, что дистанционирование положительно влияет на производительность, но сам по себе этот вопрос лишь приводит к следующему, уже более приоритетному. Независимо от того, положительно или отрицательно респондент относился к удалённому формату, большинство согласилось с тем, что всё дело в организации работы. Это был чрезвычайно важный вопрос, который указал на колоссальное влияние грамотного управления в вопросах организации работы.

Проблемы [3], выявленные при дистанционной работе, не мешают отметить и положительные тенденции, такие как:

- сотрудник, работая на дому, тратит меньше времени на обеды и личные нужды;
- дома нет дресс-кода и официального стиля, это упрощает жизнь и позволяет экономить время;
- сотрудник может распределять своё собственное время, завершать что-то вечером или начинать раньше, потому что компьютер всегда дома, а временные возможности значительно расширились во время пандемии.

Учитывая эпидемиологическую ситуацию в мире и различные ограничения, связанные с новой коронавирусной инфекцией, для работников важны все виды поддержки, ведь экономическая ситуация нестабильна, и задача любой организации – максимально помочь своим сотрудникам. В условиях, когда удалённая работа становится тенденцией даже для консервативных организаций, именно HR-менеджер поможет сотрудникам быстро адаптироваться, повысить работоспособность и решить организационные вопросы. Ведь это необходимо для стабильного роста организации и её подготовки к возможным изменениям в будущем.

Отдельно следует отметить анализ конкретных аспектов деятельности HR-менеджеров, направленных на успешную работу сотрудников в новых условиях. С этой целью проведена диагностика работы HR-менеджеров в период пандемии [4]. Всего было опрошено около 50 человек. Впечатления сотрудников о новом способе общения с менеджерами, работодателями и о работе HR-отдела, в целом, представлены в форме опроса. Каждый из вопросов представлял собой анализ конкретных аспектов деятельности HR-менеджеров, направленных на успешную работу работников в новых условиях. Выявлено, что большинство компаний позаботились об адаптации и поддержке своих сотрудников в новых условиях дистанционной работы. Анализируя исследования [2], [4], можно сделать вывод, что работа в удалённом режиме была организована хорошо, были подобраны необходимые программы и работников обеспечили оборудованием.

Исходя из результатов исследования, изменение рабочей среды на удалённый формат действительно оказывает значительное влияние на эффективность работы персонала и без необходимых мер, в сочетании с рядом необходимых организационных решений, может негативно повлиять на конечную работоспособность сотрудников.

Список использованных источников

1. Удалённая работа – [https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A3%D0%B4%D0%B0%D0%BB%D1%91%D0%BD%D0%BD%D0%B0%D1%8F_%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B0]. – Режим доступа: [https://ru.wikipedia.org/wiki/ Удалённая работа \(дата обращения 25.03.2022\)](https://ru.wikipedia.org/wiki/Удалённая_работа_(дата_обращения_25.03.2022)).
2. Тест "Влияние перехода на дистанционный тип занятости" – [https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScBODvWPesltcT0F52LzvNxnPDcugDhLvluvG0Sc1mZsGLLIQ/viewform]. – Режим доступа: <https://forms.gle/xm959o5Q2AcvoM5N7> (дата обращения: 10.02.2022).
3. Проблемы удалённой работы [https://vc.ru/life/162179-3-problemy-udalennoy-raboty-i-13-sovetov-kak-ih-reshit]. – Режим доступа: 3 проблемы удалённой работы и 13 советов, как их решить – Личный опыт на vc.ru (дата обращения: 25.03.2022).
4. <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/ru/pdf/2020/04/ru-ru-hr-actions-in-pandemic.pdf>.