

**Грязнов Сергей Александрович**

канд. пед. наук, доцент, декан

ФКОУ ВО «Самарский юридический институт ФСИН России»

г. Самара, Самарская область

## **РОЛЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В ТРАНСФОРМАЦИИ ВОСПРИЯТИЯ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ**

*Аннотация:* удаленная работа изменила ландшафт рынка труда, предоставляя как возможности, так и проблемы для сотрудников и компаний. В качестве стратегического решения возникающих вопросов организации все чаще обращаются к программному обеспечению для управления рабочим климатом. Правильно подобранное программное обеспечение может трансформировать восприятие удаленной работы как опыта изоляции, в опыт, характеризующийся активным сотрудничеством и устойчивой производительностью. Статья посвящена вопросу о преимуществах использования программного обеспечения для улучшения взаимодействия удаленных сотрудников и оптимизации уровня рабочего климата в компании.

**Ключевые слова:** удаленная работа, удаленные сотрудники, рабочий климат, сотрудничество, программное обеспечение.

Удаленная работа претерпела замечательную трансформацию с момента своего зарождения в 1970-х годах, когда она ограничивалась несколькими отраслями. Сегодня данным опроса рекрутинговой компании Get experts около 62% работающих россиян довольны удаленной работой, при этом работа в офисе устраивает всего 21%. Кроме того, работодатели отмечают, что удаленные работники более производительны, чем их коллеги в офисе – это подчеркивает сдвиг в восприятии рабочей среды и культуры рабочего места [1].

Однако ощущение изоляции в условиях удаленной работы может существенно повлиять на вовлеченность и мотивацию сотрудников. При этом работодатели могут смягчить негативные аспекты удаленной работы, улучшив ка-

налы связи между сотрудниками с помощью программного обеспечения для управления рабочим климатом.

Такие инструменты, как Slack или Microsoft Teams, поощряют открытый диалог, укрепляя чувство общности сотрудников и смягчают ощущение изоляции. Однако компания Microsoft с марта 2024 года ограничила доступ к своим облачным сервисам для российских компаний в соответствии с 12-м пакетом санкций, принятых Советом Европейского союза. В связи с этим для России актуальна тема замены MS Teams на отечественные программные продукты.

Например, eXpress – это сертифицированный Федеральной службой по техническому и экспортному контролю РФ (по 4-му уровню доверия) программный продукт, который включает в себя надежный корпоративный мессенджер и видеоконференции на 250+ участников. При этом компания-заказчик получает не только инструмент корпоративных коммуникаций, но имеет возможность создать полноценное мобильное рабочее место сотрудника с доступом к корпоративным сервисам и системам. Также российскими разработчиками предлагается Р7-Офис – аналог MS Teams, который изначально создавался для использования госкомпаниями, а по итогу «вырос» в полноценный продукт, подходящий не только для учебных заведений и городских и областных администраций [2].

Для смягчения проблем удаленной работы решающую роль играют такие инструменты как Trello. Этот инструмент уменьшает чувство изоляции, создавая комфортное виртуальное пространство, где сотрудники могут работать совместно в режиме реального времени. Компания Atlassian, владеющая Trello, также прекратила свою деятельность на российском рынке, поэтому отечественные разработчики предлагают программы, похожие на Trello: Kaiten, YouGile, Планфикс.

Так, основой Kaiten, как и Trello являются Канбан-доски. Однако главная отличительная функция сервиса заключается в том, что у пользователя имеется рабочее пространство, на котором он может размещать сразу несколько досок. Кроме того, у программы отсутствуют количественные ограничения даже в

2 <https://phsreda.com>

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

---

бесплатной версии – можно добавлять любое количество участников, а также выгружать все необходимые данные в облачное хранилище и создавать любое требуемое количество досок и пространств. Еще Kaiten отличается от Trello большими возможностями для управления крупными проектами – здесь можно связывать задачи и подзадачи команд с верхнеуровневыми планами, что позволяет наблюдать за работой всей компании на одном экране [3].

Российская YouGile – очень похожа дизайном и логикой работы на Trello. Однако имеет свои нюансы. Во-первых, здесь имеется встроенный чат, в котором можно не только переписываться, но и устраивать опросы. Причем каждая задача представляет собой отдельный чат, где руководитель может общаться с исполнителем напрямую. Во-вторых, присутствует инструмент для индивидуального планирования дел – визуализация задач в виде списка. Традиционные Канбан-доски позволяют создавать задачи и подзадачи, устанавливать сроки выполнения и назначать ответственных.

Планфикс внешне сильно отличается от Trello, однако суть Канбан-досок осталось. Акцент в Планфикс на управлении крупными проектами. Здесь можно делать дерево проектов, делить их на группы и разбивать на подпроекты. Также можно создавать шаблоны для повторяющихся проектов. Так же Планфикс дает большие возможности кастомизации рабочей доски. Если в Kaiten можно объединять несколько досок, то в Планфикс на одном рабочем столе можно отобразить свои задачи в разных форматах, например, показать расписание на неделю и просроченные дела.

Выбирая аналоги необходимо обратить внимание на сложность настроек и стоимость программного обеспечения. Так же должна быть возможность протестировать сервис, выявить его слабые и сильные стороны. Кроме того, если удаленная команда маленькая команда (до 5 человек), невыгодно приобретать платный тариф.

Психологическая безопасность, обеспечиваемая благоприятной рабочей средой, имеет жизненно важное значение для поддержания вовлеченности сотрудников. Поэтому основной практической рекомендацией для компаний яв-

ляется использование программного обеспечения для управления рабочим климатом, которое включает функции анонимной обратной связи, позволяя членам команды свободно высказывать все свои опасения и предложения, что создает культуру открытости.

При рассмотрении внедрения программного обеспечения для управления рабочим климатом компаниям целесообразно сосредоточиться на лучших практиках. Во-первых, отдать приоритет удобным интерфейсам, которые поощряют регулярное использование сотрудниками (следует подчеркнуть, что удаленные работники ценят интуитивно понятные и простые в использовании инструменты коммуникации).

Во-вторых, интегрировать аналитические функции, которые дают представление о моральном духе и сплоченности команды, позволяя менеджерам принимать обоснованные решения. Наконец, инициировать обучение и поддержку, чтобы каждый сотрудник чувствовал себя готовым эффективно использовать новые инструменты.

Чтобы повысить вовлеченность и мотивацию можно внести в программное обеспечение элементы геймификации, которые будут побуждать пользователей достигать своих целей. В традиционных офисах в течение рабочего дня часто практикуются кофе-брейки, во время которых сотрудники из разных отделов могут обсудить, интересующие их новости. Однако таких неформальных встреч лишены удаленные сотрудники.

Ситуацию может исправить рассылка приглашений о встрече возле «кулеров для воды» или предложений « выпить кофе». Во время таких виртуальных встреч можно в неформальной обстановке обсудить как рабочие, так и личные проблемы и найти пути их решения [4].

Резюмировать можно следующим. Психологическое воздействие удаленной работы на производительность труда сотрудников многогранно и включает такие факторы, как усиление чувства изоляции, проблемы с балансом между работой и личной жизнью и снижение мотивации. Кроме того, отсутствие непосредственного социального взаимодействия и структурной среды традици-

4 <https://phsreda.com>

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

онного офиса могут привести к распаду командной динамики и совместных усилий, которые необходимы для создания атмосферы творчества и рождения инноваций. Поэтому компаниям крайне необходимо внедрять качественное программное обеспечение для повышения производительности удаленных команд, а также тестировать варианты виртуальных встреч для поддержания сплоченности удаленных сотрудников.

### ***Список литературы***

1. ТАСС Get experts: только каждого пятого россиянина устраивает работа в офисе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://tass.ru/obschestvo/23348477> (дата обращения: 12.03.2025).
2. eXpress. Российские аналоги MS Teams. Топ-10 решений [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://express.ms/blog/obzory/rossiyskie-analogi-ms-teams-top-10-resheniy/> (дата обращения: 12.03.2025)
3. Плотников В. 5 российских аналогов Trello / В. Плотников [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://timeweb.com/ru/community/articles/5-rossiyskih-analogov-trello> (дата обращения: 12.03.2025).
4. Диденко А.В. Трансформация подходов к управлению морально-психологическим климатом как элементом организационной культуры в условиях дистанционной занятости / А.В. Диденко // Развитие науки и практики в глобально меняющемся мире в условиях рисков: сборник материалов IX Международной научно-практической конференции (Москва, 28 марта 2022 года). – М.: Институт развития образования и консалтинга, 2022. – С. 342–353. – EDN PAEERP