

Рябова Марина Анатольевна

канд. экон. наук, заведующая кафедрой

Наумова Регина Тоировна

студентка

ФГБОУ ВО «Ульяновский государственный
педагогический университет им. И.Н. Ульянова»
г. Ульяновск, Ульяновская область

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ДИСТАНЦИОННЫМ ПЕРСОНАЛОМ

***Аннотация:** статья посвящена современным технологиям управления дистанционным персоналом. В условиях удаленной работы компании применяют различные методы и инструменты, которые помогают поддерживать высокую производительность и удовлетворенность сотрудников. Рассмотрены ключевые аспекты, такие как прозрачные системы оценки результатов работы, постоянная коммуникация через видеоконференции и площадки для совместной работы, а также мотивацию через бонусные схемы и программы развития. Статья подчеркивает значимость эффективного управления удаленными командами в современных условиях.*

***Ключевые слова:** технологии, управление, дистанционный персонал, удаленная работа, эффективность.*

В настоящее время информационные технологии и средства коммуникации постоянно эволюционируют, достигая новых высот. Современное общество характеризуется активным использованием информационных ресурсов, что и предопределило его название как «информационное общество». Концепция дистанционного управления уже нашла свое применение и демонстрирует значительную эффективность в различных сферах деятельности.

В ходе проведенного исследования были определены основные факторы, способствующие повышению эффективности дистанционного управления. К ним относятся: развитая инфраструктура, высокий уровень профессионализма

сотрудников и оптимальное применение инновационных технологических решений. Вместе с тем, дистанционное управление порождает определенные сложности в области коммуникации, поскольку значительная часть информации передается через эмоциональные реакции, жесты, мимику и интонацию, в то время как вербальные сообщения оказываются на втором плане. В этой связи, организациям необходимо адаптировать разнообразные форматы встреч, совещаний и коммуникационных процессов для компенсации недостатка невербального общения и повышения общей эффективности работы в условиях удаленного взаимодействия [1, с. 127].

В контексте реализации удаленного рабочего процесса, обеспечение продуктивного взаимодействия между членами коллектива и руководством приобретает первостепенное значение. Одним из фундаментальных элементов такого взаимодействия являются индивидуальные рабочие сессии. Применение видеоконференцсвязи способствует поддержанию эмоционального контакта, в отсутствие данной возможности рекомендуется предварительная подготовка материалов для дискуссии и использование телефонной связи для их подробного анализа. Личные встречи, по возможности, должны проводиться не реже одного раза в год для обмена мнениями и проведения исследований уровня вовлеченности персонала, что способствует повышению их мотивации и подчеркивает значимость их вклада в деятельность компании.

Эффективное взаимодействие особенно важно для оперативного обмена информацией. Мгновенные сообщения являются оптимальным инструментом для решения текущих задач, в то время как телефонные звонки предназначены для обсуждения неотложных вопросов. Координация действий команды требует проведения регулярных встреч, которые могут осуществляться на специализированных платформах с функцией совместного просмотра презентационных материалов, что способствует лучшему усвоению обсуждаемой информации [2, с. 89].

Общее собрание коллектива служит для подведения итогов работы и планирования новых проектов. Несмотря на предпочтение личных встреч, многие организации отдают предпочтение виртуальным форматам в силу экономических

соображений. Такие мероприятия должны быть временно ограничены и включать интерактивные элементы для стимулирования интереса сотрудников.

Организация непрерывного информационного потока является ключевым аспектом дистанционной работы. Все сотрудники должны иметь доступ к необходимой информации через электронную почту, подкасты и вебинары. Обмен знаниями также играет значимую роль: предоставление доступа к веб-ресурсам и создание форумов для обмена опытом способствуют решению производственных задач.

В заключение, неформальное общение способствует формированию духа единства в команде. Создание чатов в популярных мессенджерах будет способствовать поддержанию корпоративной культуры и позволит сотрудникам обмениваться впечатлениями и поздравлениями, что имеет особое значение в условиях удаленной работы.

В дополнение к вышеперечисленным аспектам важную роль в управлении удаленными командами играет мотивация. Эффективная мотивационная стратегия поощряет сотрудников достигать высоких результатов в работе, способствует их профессиональному росту и способствует общему успеху компании. В рамках внедрения формата удаленной работы мотивация персонала является ключевым аспектом для поддержания высокого уровня производительности и вовлеченность сотрудников. Для стимулирования работы могут использоваться такие инструменты, как система вознаграждения, программы лояльности и предложения возможностей для карьерного роста. Не менее важно обеспечить условия для общения и взаимодействия сотрудников, что достигается за счет внедрения современных коммуникативных технологий, включая видеоконференции и чаты.

Преимущества дистанционной работы заключаются в возможности исполнения трудовых обязанностей из любой точки мира, гибкости в составлении рабочего графика и развитии навыков самоорганизации. В то же время необходимо осознавать потенциальные недостатки данного формата, такие как ограниченные возможности контроля за деятельностью сотрудников и повышенный риск снижения их мотивации [3, с. 45].

В рамках дистанционного управления персоналом приобретает особую актуальность мотивационная модель, разработанная Ричмондским университетом. Данная модель включает в себя ряд ключевых факторов, способствующих мотивации: материальное стимулирование, возможность влияния и получения власти, значимость достигнутых результатов, перспектива приобретения новых знаний, возможности для творческого самовыражения, чувство принадлежности к команде, независимость в принятии решений, безопасность в профессиональной сфере и признание заслуг. Не менее важным является обеспечение регулярной обратной связи с сотрудниками, что может быть достигнуто через организацию периодических видеоконференций с руководством для обсуждения рабочих результатов, внедрение рейтинговой системы в компании и создание условий для публичного признания достижений сотрудников, в том числе на общих собраниях коллектива.

Одним из ключевых аспектов эффективного дистанционного управления является тщательное планирование. В данном контексте находят применение специализированные системы управления проектами, такие как Asana, Basecamp и Trello, которые предоставляют сотрудникам инструменты для организации собственной трудовой деятельности, установления приоритетов задач и мониторинга их выполнения.

Применение данных систем обладает рядом преимуществ, среди которых стоит отметить повышение прозрачности рабочих процессов, гибкость в адаптации к изменяющимся условиям и увеличение эффективности трудовых ресурсов. Эти факторы способствуют сокращению времени, затрачиваемого на коммуникацию и процесс принятия решений. Однако следует учитывать потенциальные недостатки, связанные с отсутствием прямого личного взаимодействия, что может вызвать сложности в межличностных отношениях и координации действий сотрудников. Также необходимо принимать во внимание риски, связанные с техническими сбоями, включая неисправности программного обеспечения или проблемы с доступом в Интернет, которые могут привести к задержкам в работе или утрате данных.

Для эффективного управления производительностью удаленных сотрудников рекомендуется использовать системы учета рабочего времени, такие как Hubstaff или Time Doctor, а также инструменты электронного мониторинга, включая отслеживание электронной почты (например, MailTrack) и другие средства контроля. Это позволяет руководству осуществлять мониторинг выполнения задач, соблюдения сроков и качества работы персонала.

Методология дистанционного управления персоналом обладает рядом значительных преимуществ, которые заслуживают внимания. Ключевым преимуществом является возможность осуществления оперативного контроля за деятельностью сотрудников в режиме реального времени. Это способствует немедленному реагированию на возникающие трудности и принятию необходимых корректирующих действий, что, в свою очередь, ведет к увеличению общей продуктивности команды. Кроме того, использование специализированного программного обеспечения гарантирует объективность и точность данных, что позволяет более адекватно оценивать эффективность работы персонала.

Однако следует отметить, что данная методология имеет и определенные недостатки. Значительные финансовые вложения, требуемые для приобретения и поддержания программного обеспечения, могут стать серьезным барьером для многих организаций, в частности, для малых и средних предприятий. Также необходимо учитывать риски, связанные с потенциальным нарушением конфиденциальности персональных данных сотрудников. Применение систем мониторинга может порождать у работников опасения относительно защиты их личной информации.

В связи с этим при выборе инструментов для дистанционного управления, организациям рекомендуется всесторонне анализировать все аспекты данного подхода. Важно стремиться к нахождению оптимального баланса между эффективностью управления и соблюдением прав сотрудников, обеспечивая при этом конфиденциальность и защиту их личных данных.

Управление удалённым персоналом представляет собой стратегический подход, который вносит значительный вклад в оптимизацию деятельности организаций. В числе основных преимуществ данного подхода стоит выделить сокращение операционных издержек. Организации имеют возможность минимизировать расходы, связанные с содержанием офисных помещений, оплатой коммунальных услуг и приобретением офисных материалов. Сотрудники, в свою очередь, освобождаются от необходимости ежедневных поездок на работу, что позволяет им экономить время и средства [4, с. 114].

Удалённый режим работы способствует расширению доступа к международному рынку труда, предоставляя работодателям возможность привлечения квалифицированных специалистов из различных регионов и стран.

Это, в свою очередь, способствует формированию высокопрофессиональной команды и укрепляет конкурентные позиции компании на рынке. Гибкость в управлении рабочим временем, характерная для удалённой работы, положительно влияет на удовлетворённость сотрудников и может способствовать повышению их производительности.

Дополнительным преимуществом является возможность организации непрерывного рабочего процесса. В условиях реализации крупных проектов, требующих постоянного внимания, компании могут эффективно использовать труд специалистов из различных часовых поясов, что обеспечивает своевременное выполнение задач. Кроме того, доступ к обширному объёму информации и ресурсов способствует профессиональному развитию и повышению квалификации сотрудников, что является важным аспектом их карьерного роста.

В заключение, дистанционное управление персоналом не только способствует снижению затрат, но и обогащает кадровый состав компании талантливыми специалистами со всего мира, улучшает условия труда и расширяет перспективы профессионального роста сотрудников.

Список литературы

1. Джевицкая Е.С. Дистанционное управление персоналом в контексте повышения экономической безопасности предприятия / Е.С. Джевицкая // Дружковский вестник. – 2023. – №2 (52). – С. 127–132. DOI 10.17213/2312-6469-2023-2-127-132. EDN DZLGVD
2. Еременкова В.С. Основные формы дистанционного управления персоналом в современной организации / В.С. Еременкова, А.О. Капустин // Актуальные вопросы управления персоналом: сборник научных статей V Национальной (Всероссийской) научно-практической конференции (Москва, 5–6 декабря 2023 года). – М.: Эдельвейс, 2023. – С. 89–93. EDN LHZXCI
3. Исследование систем управления: учеб. пособ. / В.В. Мыльник, Б.П. Титаренко. – 2-е изд. – М.: РИОР; Инфра-М, 2021. – 238 с.
4. Лаас Н.И. Перспективы развития удаленной занятости и особенности построения карьеры в условиях развития рынка удаленной работы / Н.И. Лаас // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2023. – №2. – С. 114–125. DOI 10.12737/2305-7807-2023-12-2-37-42. EDN YRSZUO