

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 мотивация 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 производительности 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

6 <https://phsreda.com>

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

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