

УДК: 65.01

ВЛИЯНИЕ ДИСТАНЦИОННОГО ФОРМАТА НА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫХ КОМПАНИЙ

Бганцова М.А.¹, научный руководитель – Гейман О.Б.¹

¹МИРЭА – Российский технологический университет, Россия, Москва, e-mail: mianas111@gmail.com

Рассматривается влияние удаленного формата работы на сотрудников и возникающие при этом проблемы, законодательство об организации удаленной работы сотрудников, а также о временном переводе сотрудников на дистанционный режим работы. Выделены основные типы проблем, возникающие в связи с переходом сотрудников на удаленный режим работы, исследован опыт удаленной работы компаний, работающих в высокотехнологичных сферах и сделан вывод об усложнении основных функций менеджмента компании в связи с переходом на удаленный режим работы.

В связи с пандемией 2020 года более половины российских компаний [1] были вынуждены полностью или частично перейти на режим удаленной работы сотрудников. На начало 2021 года ситуация все еще остается неопределенной, многие сотрудники так и не вернулись в офис.

8 декабря 2020 года был подписан федеральный закон № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях», вступающий в силу с 1 января 2021 года. Согласно ФЗ под дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) понимается выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования. [5]

В это же время статья 312.9 Федерального закона вносит порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях. Согласно данной статье: в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под

угрозу жизни или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). [5]

С 27 января 2021 года по указу Мэра Москвы режим удаленной работы стал носить рекомендательный характер. Требование о переводе не менее 30% сотрудников в режим дистанционной работы перестает быть обязательным и будет носить рекомендательный характер. Возвращать работников в офисы или сохранять «удаленку» – остается на решение руководителей конкретных предприятий и организаций [4]. В это же время режим удаленной работы сохраняется для сотрудников старше 65 лет и для людей с хроническими заболеваниями. Но по результатам опроса, проведенного Ассоциацией электронных коммуникаций (РАЭК) совместно с НИУ ВШЭ и Microsoft, порядка 17% российских компаний собираются сохранить полный или частичный режим удаленной работы после пандемии, причем из них 2% видят возможным полный переход на дистанционный режим работы [1]. В долгосрочной перспективе, согласно исследованию международной консалтинговой компании PwC, руководители крупнейших мировых компаний считают, что тренды на автоматизацию и переход на удаленный режим работы, спровоцированный пандемией 2020 года, будут сохраняться [2]. В связи с этим вопросы, связанные с организацией удаленной работы, будут актуальны еще долгое время.

Удаленная работа – не новое явление, но многие компании были не готовы к столь массовому переводу на данный режим работы, поскольку столкнулись с рядом проблем. Компания Azoft, занимающаяся разработкой ПО, поделилась своим опытом в данной ситуации и выделила три группы проблем, связанных с переходом на удаленную работу [3]:

1) Инфраструктурные проблемы. Некоторые сотрудники не обладали необходимой для дистанционной работой техникой или же не имели опыта общения с необходимыми для удаленной работы программами. Еще одной крупной инфраструктурной проблемой для множества компаний стало предоставление удаленного доступа ко внутренней базе данных.

2) Психологические командные проблемы. Данный тип проблем связан с отсутствием живого контакта с командой сотрудников, из-за чего зачастую возникают сложности в работе и создается ощущение низкого качества работы коллег.

3) Психологические индивидуальные проблемы. Одна из самых серьезных проблем проявилась в том, что и сотрудники, и менеджеры абсолютно не умеют работать дистанционно. Возникает проблема самоорганизации и сложности разделения «работы» и «дома» в одном пространстве, из-за чего сотрудник теряет интерес к трудовой деятельности. Еще одной очень серьезной психологической проблемой стала проблема «выгорания» сотрудников, поскольку удаленная работа зачастую отнимает гораздо больше времени.

Компании, работающие в высокотехнологичных отраслях, зачастую уже имеют опыт удаленной работы, причем, например, в IT-компаниях работают удаленно около 30% сотрудников, а в маркетинге, рекламе и PR - больше половины работников располагаются вне офиса [3]. Но те сотрудники высокотехнологичных компаний, что привыкли к офисному формату, столкнулись с теми же проблемами, что и сотрудники компаний из других отраслей. Перед менеджерами высокотехнологичных проектов, помимо их обычных задач, встала задача по решению всех связанных с дистанционной работой проблем.

Переход на удаленную работу никак не отменяет основных функций менеджмента, таких как планирование, организация, координация, контроль и мотивация, но при этом удаленный режим оказывает существенное влияние на осуществление данных функций. К примеру, для осуществления функции контроля при удаленном режиме работы необходимы понятные зафиксированные KPI для каждого члена команды, поскольку просто наличия человека на рабочем месте становится недостаточно. Мониторинг и отслеживание удаленной работы сотрудников становится достаточно сложной задачей для менеджера, особенно при отсутствии в организации CRM систем.

Очень важную роль для удаленных сотрудников играет мотивация, поскольку из-за огромного количества негатива из СМИ и постоянного нахождения в замкнутом пространстве во время карантина, многие работники теряют интерес к своей деятельности и зачастую сталкиваются с эмоциональным выгоранием. Поэтому удаленный сотрудник гораздо больше, нежели офисный, нуждается в том, чтобы видеть смысл в собственных действиях. Задача менеджера состоит в том, чтобы поддерживать энтузиазм в подчиненных, очень важно, чтобы сотрудники чувствовали себя полезными для компании и получали удовлетворение от самой работы.

Высокая степень профессионализма менеджмента компании позволит преодолеть любые проблемы, связанные с переходом на удаленный режим работы, поскольку даже частичный переход на дистанционный режим требует серьезного перестроения всех процессов внутри компании. Менеджеры высокотехнологичных проектов в этом плане являются самыми подкованными, поскольку имеют больше опыта работы с сотрудниками в удаленном формате, нежели их офисные коллеги.

Список литературы:

1. Около 17% компаний в России хотят сохранить удалёнку и после пандемии // Информационное агентство Eurasia Daily (EADaily) [Электронный ресурс]. – URL: <https://easily.com/ru/news/2020/08/18/okolo-17-kompaniy-v-rossii-hotyat-sohranit-udalyonku-i-posle-pandemii> (дата обращения: 29.01.2021).
2. Тренды на автоматизацию и «удаленку» сохранятся в долгосрочной перспективе // Российская газета [Электронный ресурс]. – URL: <https://rg.ru/2020/08/14/trendy-na-avtomatizaciiu-i-udalenku-sohraniatsia-v-dolgosrochnoj-perspektive.html> (дата обращения: 26.01.2021).
3. Удалённая работа в IT: как мы перешли на удалёнку в Azoft // медиаплатформа vc.ru [Электронный ресурс]. – URL: <https://vc.ru/azoft/176082-udalennaya-rabota-v-it-kak-my-pereshli-na-udalenku-v-azoft> (дата обращения: 26.01.2021).
4. Указ Мэра Москвы «О внесении изменений в Указ Мэра Москвы от 8 июня 2020 г. № 68-УМ» // Официальный портал Мэра и Правительства Москвы [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.mos.ru/upload/documents/docs/5-УМ-jh123.pdf> (дата обращения: 29.01.2021).
5. Федеральный закон от 08.12.2020 N 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» // КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_370070/ (дата обращения: 29.01.2021).