

Т. В. Прохорова

г. Минск, ГУО «Институт бизнеса БГУ»

ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ КОНТРОЛЯ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ СОТРУДНИКОВ

Реализация в Республике Беларусь Государственной программы развития цифровой экономики и информационного общества на 2016–2020 годы обеспечила цифровую трансформацию во всех сферах экономической деятельности. Пандемия, вызванная вирусом COVID-19, стала внешним фактором, ускорившим внедрение сетевых технологий и применение мобильных приложений для автоматизации бизнес-функций. Сложившаяся эпидемиологическая ситуация потребовала принятия мер социального дистанцирования, что обусловило широкий интерес к дистанционным формам работы и обучения. В результате перед менеджерами и научными сотрудниками была поставлена задача активного поиска новых более эффективных форм удаленной деятельности с применением Интернет, качественного изменения функций управления с учетом виртуализация.

В 2020–2030 гг. гибкие и удаленные технологии работы персонала затронут до 1,5 миллиарда рабочих мест. В соответствии с прогнозами, приведенными на Всемирном экономическом форуме, в ближайшие 5 лет более половины всех рабочих задач будут автоматизированы. Если в 2018 году людьми выполнялся в среднем 71 % работы и ма-

шинами – 29 %, то к 2025 году в течении 48 % часов рабочего времени будет задействован персонал, а 52 % будет отведено на машинное время. Безусловно, широкомасштабная цифровизация экономики ставит многие специальности под угрозу сокращения; трансформируется содержание труда – к 2030 году около 30 % рабочих мест потребуют совершенно новых навыков [1].

Высокотехнологичные компании во всем мире увеличивают долю используемого дистанционного труда, создаются виртуальные предприятия, появляются новые профессии, допускающие дистанционную занятость. Дистанционная работа в соответствии со Статьей 307-1 новой редакции Трудового кодекса Республике Беларусь от 18 июля 2019 года предполагает постоянные трудовые отношения: оформление контракта или трудового договора, использование для взаимодействия с нанимателем информационно-коммуникационных технологий.

В 2020 году многие фирмы переводят своих сотрудников на дистанционную работу, однако управление удаленным персоналом является сложной задачей для менеджеров. И если ИТ-сектор достаточно уверенно справляется со сложившейся ситуацией, то в сфере торговли, производства и оказания услуг возникают серьезные проблемы. Дистанционная занятость предполагает применение видоизмененных методик мотивации и контроля.

В проекте Концепции Государственной программы «Цифровое развитие Беларуси» на 2021–2025 годы Министерством связи и информатизации акцент делается на перспективные направления, обладающие потенциалом ускоренного роста [2]. В частности, предусмотрено развитие технологий, обеспечивающих возможность организации дистанционного формата работы; указывается, что это необходимо для предоставления равных возможностей трудоустройства и расширения спектра направлений деятельности для граждан, проживающих в различных регионах, без необходимости смены места жительства, для граждан с ограниченными возможностями, а также для тех, кому такой формат является более удобным в связи жизненными обстоятельствами.

Вопросы трансформации трудовых отношений, развития нетрадиционных форм занятости вследствие цифровизации экономики поднимаются экспертами Международной организации труда, Всемирного банка, Всемирного экономического форума, освещаются в работах отечественных и зарубежных ученых, среди которых можно назвать таких авторов как Н. Мэнфильд, Дж. Смит, О. Зайцева, Л. Кветная, А. Нойманн, С. Бахорина, Д. Ганжа и др.

Так, в диссертационной работе О. Зайцевой отдельное внимание уделяется е-занятости, возникшей в процессе формирования е-экономики и перехода к информационному обществу. Она определена как тип занятости, характеризующийся двумя особенностями: нахождением работника на расстоянии от работодателя и использованием информационных технологий (для общения, контроля, передачи заданий, результатов труда, оплаты труда) [3, с. 12]. Кветной Л. М. на основе изучения опыта применения дистанционной занятости (телеработы) в зарубежных странах определил ее основные формы по критерию местоположения работника (гибкая, или домашний офис, телецентры, телекоттеджи, теледеревни, кочевая, оффшорная); и по критерию организации работы над проектом (распределенная и концентрированная) [4, с. 17].

В научно-практических публикациях и статьях периодических изданий детально рассмотрены преимущества и недостатки дистанционной работы, проанализированы проблемы перехода с офисной на удаленную работу, предложены варианты организации рабочего пространства, поддержания делового климата. Вместе с тем системам контроля, с точки зрения автора, уделено недостаточное внимание.

На практике возникает множество сложностей, связанных с новым форматом взаимоотношений. Контент-анализ публикаций 2020 года, посвященных применению дистанционной формы занятости, позволил проанализировать и систематизировать сопутствующие риски и наиболее частотные проблемы. Сотрудники на дистанционной работе сталкиваются с техническими сложностями, недостатками планирования и коммуникации, испытывают проблемы в плане самоорганизации и тайм-менеджмента, отмечают

снижение мотивации и неопределенность с перспективами карьерного роста, испытывают психологический дискомфорт, связанный с отсутствием рабочей обстановки, недостатком живого общения существенным сокращением личностной поддержки.

Работодатели, в свою очередь, отмечают снижение управляемости, что выражается в сложности выстраивания действенной системы коммуникации и контроля. В дистанционном формате не работают старые традиции, возникают проблемы обмена опытом и знаниями в коллективе, падает командный дух. Соответственно контролировать производственные процессы, соблюдение технологических норм и сохранность коммерческой тайны приходится более тщательно.

Оказать руководителям действенную поддержку в мониторинге работы удаленных сотрудников способны современные программно-технические средства. Осознавая исключительную актуальность эффективной автоматизации для устойчивости развития, в 2020 году Программа развития ООН выпустила «Руководство для малого и среднего бизнеса по использованию цифровых решений» (<https://yadi.sk/i/xI1d-PYbR5ezmw>). Материал изложен в виде 31 ситуационной задачи по автоматизации бизнес-процессов и описания алгоритма их решения с использованием конкретных цифровых продуктов. Также специалисты Министерства промышленности и торговли России организовали витрину технических решений для организации процесса удаленной работы. На июнь 2020 года на портале ГИСП было выставлено более 100 технических решений. (<https://gisp.gov.ru/remote/>).

В настоящее время в тренде разработка мобильных приложений, облачных решений, систем искусственного интеллекта. В ответ на возникший рыночный спрос существенно расширился рынок программных продуктов для организации дистанционной работы. Для контроля труда дистанционных сотрудников наниматель может применять следующие программы:

- для видеонаблюдения и доступа к рабочему столу: TeamViewer, VDI, Parallels Access и т. п.;

- для видеосвязи (в т. ч. мобильной связи) с использованием видеоконференций и видеосервисов: TrueConf, Zoom, Skype, Google Meet, peregovorka.by или широко распространенные менеджеры, например, WhatsApp;

- для оперативного отслеживания работы с клиентами, хода выполнения проектов и проверки аналитических отчетов – CRM-системы: Bitrix24, 1С: CRM, Мегаплан и др.

- для контроля и учета рабочего времени дистанционных сотрудников существует множество разработок. Летом 2020 были выпущены в промышленную эксплуатацию ART-Ping от фирмы Artezio группы ЛАНИТ. Принцип работы ART-Ping основан на генерировании контрольных или мотивационных запросов пользователям с последующим анализом скорости реакции и точности ответов. Причем программа интегрирована с системами по учету рабочего времени и отпусков. REWTAS (Remote Employee Working Time Accounting System) компании CorpSoft24 осуществляет мониторинг и учет рабочего времени сотрудников на основе биометрической идентификации и искусственного интеллекта. Среди программных продуктов, выполненных на платформе «1С», для удаленной работы создан сервис «1С: Линк. Беларусь».

- для контроля поставленных оперативных задач могут быть внедрены трекеры задач: Trello, Jira, Asana, Planner (система, интегрированная с Microsoft Project) и др.

- контроль содержания и своевременности финальной отчетности по выполнению плана и (или) поставленной задачи отслеживается по файлам, традиционно присылаемым на корпоративный портал и (или) почту руководителя. В Трудовых договорах, которые заключаются с дистанционными сотрудниками, указываются порядок и сроки представления отчетов, способы и периодичность рабочих контактов, условия обмена документами.

Учитывая удаленный характер работы, наниматель в отношении мобильных устройств может применять концепции CYOD, COPE. Соответственно он может передать ноутбук с установленным программным обеспечением, отслеживающим интенсивность работы на клавиатуре, количество открытых окон, посещаемость сайтов, не связанных с работой и т. д.

Однако, надо иметь в виду, что при управлении удалёнными сотрудниками используются готовые алгоритмы, которые лишены субъективизма, но могут не учитывать множества человеческих факторов, определяющих организационное поведение. В частности, многое в организации труда определяется национальным менталитетом, сложившимися в коллективе традициями, характером работы. По данным опроса BSG большинство респондентов США, Европы, Индии считают, что их продуктивность при переходе на дистанционную работу осталась на прежнем уровне или несколько повысилась. Вместе с тем, описывая китайский опыт перехода на дистанционную работу, Дмитрий Ганьжа отмечает, что удаленная работа исторически плохо сочетается с культурными традициями КНР. Опыт 2020 года только подтверждает неприятие дистанционной работы. Например, в компании Turutech, занимающейся распознаванием образов, около 60 % сотрудников были полностью переведены на домашнюю работу. В результате эффективность работы у менеджеров по маркетингу снизилась на 50 %, а у проектировщиков аппаратного обеспечения на 70 %. [5]

Тип деятельности и стаж работы в должности также будут влиять на производительность удаленной работы, а, следовательно, в распоряжении менеджера должен быть широкий арсенал инструментов контроля и методик их применения.

Таким образом, в условиях дистанционной работы система контроля должна использовать современные программные решения, учитывать особенности организационного поведения сотрудников компании, работать в связке с системой мотивации, что позволит не только снизить риски потери рабочего времени, повысить дисциплину, но и сформировать корпоративную культуру виртуальной команды. Формы, методы и инструменты контроля должны определяться видом деятельности, зрелостью фирмы, стилем управления.

Список использованных источников

1 Hoteit, L. Governments Must Fix the Skills Mismatch for a Post-COVID World / Leila Hoteit, Sergei Perapechka, Anton Stepanenko, Maya El Hachem. [Electronic resource] – Mode of access : <https://www.bcg.com/publications/2020/governments-must-fix-skill-mismatch-post-covid>. – Date of access : 15.09.2020.

2 Концепция Государственной программы «Цифровое развитие Беларуси» на 2021–2025 годы. [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://www.mpt.gov.by/sites/default/files/proekt_koncepcii_gosudarstvennoy_programmy.pdf. – Дата доступа: 15.09.2020.

3 Зайцева, О. В. Нестандартные формы занятости в Республике Беларусь: развитие и управление / автореф. дис. на соискание канд. экон. наук. 08.00.05. – Минск, 2019. – 26 с.

4 Кветной, Л. М. Развитие дистанционных форм занятости в современной мировой экономике/ автореф. дис. на соискание канд. экон. наук. 08.00.14. – Москва, 2011. – 25 с.

5 Ганьжа, Д. Так ли эффективна удаленная работа? Что говорят исследования и китайский опыт // Управляем предприятием [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://upr.ru/article/tak-li-effektivna-udalonnaia-rabota/>. – Дата доступа : 25.09.2020.

О. В. Пугачева

г. Гомель, ГГУ имени Ф. Скорины

АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ И ПРОБЛЕМ РАЗВИТИЯ НАУЧНО-ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Стратегической целью развития Республики Беларусь является построение национальной инновационной экономики [1].

Актуальной задачей при ее реализации является анализ показателей научно-технической и инновационной деятельности организаций, предприятий и страны в целом, а также оценка факторов, препятствующих развитию инноваций.