**ПРАКТИКА УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ В МАЛЫХ И СРЕДНИХ ФИРМАХ:
СТИЛЬ И МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ**

Попова Евгения Александровна
аспирантка
Университет Синергия
SPIN код автора 4398-0410

**REMOTE WORKING PRACTICES IN SMALL AND MEDIUM FIRMS:
STYLE AND MANAGEMENT METHODS**

Popova Evgeniia Aleksandrovna
Postgraduate student
Synergy University
SPIN 4398-0410

Аннотация. Современные тенденции развития мирового сообщества детерминируют необходимость расширения использования дистанционных технологий работы. В статье рассматриваются практические аспекты управления удаленной работой в организациях малого и среднего бизнеса.

Abstract. Modern trends in the development of the world community determine the need to expand the use of remote technologies of work. The article discusses the practical aspects of managing remote work in small and medium-sized businesses.

Ключевые слова: информационные и коммуникационные технологии, удаленное управление, доступ

Keywords: information and communication technologies, remote control, access

В условиях пандемии коронавирусной инфекции актуальным стал переход многих организаций на дистанционные технологии, обеспечивающие удаленную работу, которая представляет собой метод организации работы, обеспечивающий согласование жестких требований рынка с индивидуальными потребностями сотрудников [1]. Удаленная работа представляется перспективным методом, самым важным преимуществом является возможность включения сотрудников в команды независимо от их местонахождения, следуя только критерию компетенций, полезных для выполнения задач и функций.

Для малых и средних предприятий переход на удаленную работу представлял собой сложный этап, который требовал перестройки всей структуры управления. Ключевым вопросом являлось использование решений, которые обеспечат достижение целей предприятий при принятии решения о внедрении системы удаленной работы. Это вопрос, который все еще плохо осознается и требует исследования для углубления различных аспектов применения системы удаленной работы: технических, организационных, психологических и т.д.

Удаленная работа осуществляется в совершенно новой среде, то есть за пределами офисов предприятий, а сотрудники рассредоточены по разным адресам. Следовательно, плоскость взаимоотношений и управления ими должны рассматриваться как информационные и коммуникационные технологии наряду с мобильными устройствами [2].

Управление удаленной работой включает в себя действия, которые способствуют построению соответствующего набора взаимоотношений, адаптированного к специфике малого и среднего предприятия. Поэтому все действия, предпринимаемые для установления отношений, направлены на получение максимально возможных выгод как для организации, так и для заинтересованных сторон. Это не могут быть случайные действия. Таким образом, управление удаленной работой сотрудников означает выбор правильной стратегии, создание простых структур, внедрение системы стимулов, способствующих независимости, новаторству и инициативе.

В данных процессах затрагиваются отношения, которые разнообразны и множественны, к ним можно отнести: способ формализации сотрудничества, доминирующие методы управления, властные отношения в процессе сотрудничества или содержание отношений. С точки зрения управления выполнение задач по стилю удаленной работы существенно отличается от традиционной модели работы. Внедрение удаленной работы требует сравнения преимуществ и проблем для организации, а также мнения сотрудника, для которого внедрение удаленной работы также должно быть выгодным [3].

При традиционной организации работы в компании есть прямые контакты как в отношениях между руководителем и сотрудником, так и между сотрудниками. Руководитель, курирующий работу своих подчиненных, может оперативно реагировать на меняющуюся ситуацию, отвечать на вопросы, а они, в свою очередь, могут консультировать по ходу работы на постоянной основе. Сотрудник присутствует на рабочем месте в определенные часы и в эти часы выполняет возложенные на него задачи. Следовательно, это можно легко учесть по рабочему времени. Сотрудник, работающий удаленно, имеет ограниченный доступ к своему начальству (он лишен прямого контакта) и своим коллегам. Также сложно контролировать его на постоянной основе. Для учета рабочего времени удаленного сотрудника необходимы дополнительные технологические инструменты, например учет рабочего времени в облаке.

По этим причинам, по сравнению с организацией работы традиционными методами, в дистанционно управляемой компании, основа отношений между начальством и сотрудниками - это доверие и четкое общение. Сотруднику, работающему дома, изолированному от других коллег, также требуется больше мотивации, чем постоянным сотрудникам, работающим в команде [4]. Следовательно, по сравнению с традиционным предприятием, организация удаленного управления компанией в организационном и реляционном отношении представляет собой гораздо более сложную задачу.

При удаленной работе гораздо лучше осуществлять учет работы по задачам, что также является мотивацией для сотрудников. Чрезвычайно важны четкие и понятные правила и инструкции. Расписания, файлы с презентациями, материалы должны быть доступны всем сотрудникам, что также требует дополнительных технологических решений. Управление отношениями с сотрудниками, также называемое управлением внутренним капиталом отношений, является наиболее зрелым этапом в развитии кадровой функции в организации и означает стремление объединить цели организации и сотрудников, и даже ответственность сотрудников за организацию. Эти отношения основаны на эмоциональной приверженности и привязанности, основанной на доверии. Неотъемлемым элементом управления сотрудниками в экономике, основанной на знаниях, является расширение прав и возможностей.

Это стратегия управления, которая предполагает создание организационного сообщества, основанного на независимости, партнерстве, ответственности, самоконтроле, доверии, приверженности, инновациях и свободном общении. Согласно философии расширения прав и возможностей, организация - это не только группа людей, готовых выполнить задачу, но и сообщество, ищущее возможность совместного создания ценности. В таких отношениях руководитель является коучем, уполномочивающим сотрудников выполнять задачи и позволяющим им самостоятельно ставить цели, решать проблемы и развивать навыки, что сочетает в себе организационный и психологический уровни.

В организационной сфере это означает передачу компетенций сотрудникам, а на психологическом уровне - информирование их об их субъективной роли в организации и вытекающих из этого правах. Благодаря таким выстроенным отношениям удаленный сотрудник имеет большую мотивацию самостоятельно выполнять задачи и организовывать свою работу. Однако для эффективного управления удаленной работой в малых и средних фирмах требуется определенная методология поведения (правила и инструкции), особенно если работа реализуется группой людей, работающих в сети. Ход деятельности должен быть правильно организован, а сотрудники должны улучшить свое отношение к работе на дому.

Помимо технических навыков, удаленная работа требует от сотрудника знания организации работы, управления временем и планирования. Исследования, касающиеся специфики воздействия на удаленных сотрудников, позволяют выделить три стиля управления:

- формализованный;
- кооперативный;
- основанный на доверии.

Формализованный стиль в первую очередь относится к людям, которые выполняют простейшие работы, не требующие специальных навыков, например, ввод данных, административная работа или корректура, или работа, в которой есть определенные рутинные операции, например, переводы, бухгалтерский учет. Люди, выполняющие эти задачи, не имеют больших шансов представить свои собственные комментарии, идеи или решения. Их часто считают незаменимыми «исполнительными инструментами». Их можно, но не обязательно, регулировать по сдельной системе, и основным мотивирующим фактором является финансовое удовлетворение.

Формализованный стиль используется, когда сотрудникам необходимо соблюдать формальные процедуры, включенные в официальную документацию организации. Удаленные работники, как правило, не имеют практически никакой (или очень ограниченную) свободу в интерпретации правил и выборе методов для достижения своих целей. Определенные нормы или процедуры поведения не дают возможности использовать творческие изобретения. Иногда они даже требуют особой осторожности и аккуратности, а иногда заставляют пассивно выполнять рутинные задачи.

Кооперативный стиль. Эффективность этого стиля определяется хорошей коммуникацией между удаленным работником и менеджером. Это то, что определяет успех. Важными предпосылками для кооперативного стиля является: общение в условиях удаленной работы - очень важный элемент. Без хорошего

потока информации нет эффективности работы. В этом стиле управления стратегическими элементами являются общение и обсуждение в сочетании с процессом принятия решений, проводимые совместно.

Стиль, основанный на доверии. Чаще всего этот стиль управления относится к высококлассным специалистам, высококвалифицированным, высокооплачиваемым сотрудникам. Его используют для представителей IT-профессий, архитекторов, дизайнеров и журналистов. В основе этого стиля управления должны лежать такие модели поведения и действий, как: децентрализация процесса принятия решений, надлежащее общение и сотрудничество, а также вера по отношению к сотруднику, удаленно выполняющему задачи.

Таким образом, удаленная работа - это инновационный метод работы, форма организации рабочего процесса в малых и средних фирмах. Важным аспектом удаленной работы является выбор подходящих стиля и методов управления формы работы, совместимой с потребностями как компании, так и сотрудника. Удаленная работа может быть внедрена среди сотрудников с высокой самодисциплиной, самостоятельностью, ориентированностью на результаты своей работы, хорошо организованным рабочим временем. При этом сегодня самая желанная черта сотрудника - это способность быстро адаптироваться к изменениям. Гибкость и желание учиться - это требование настоящего и требование будущего 21 века, века информации, которая требует от большинства сотрудников способности использовать все достижения инноваций, Интернета и других технологий.

Список литературы

1. Гусева М.Н., Бельская К.В. Влияние пандемии коронавирусной инфекции на управление проектами // Журнал прикладных исследований. 2021. №1. С.38-42.
2. Евлентьева Н.С. Фрилансерство как направление развития самозанятости в условиях реализации национального проекта // Профессиональная ориентация. 2019. №2. С.51-55.
3. Емельянова О. Я., Шершень И. В., Кравец М. А., Самсонов В. С. Моделирование процесса адаптации работников в условиях свободной занятости и удаленной формы деятельности // РСЭУ. 2020. №4 (51). С.177-183.
4. Игнатьюк А.С., Манцерова Т.Ф. Проблемы мотивации в условиях удаленной работы // Московский экономический журнал. 2020. №9. С.521-523.

References

1. Guseva M.N., Belskaya K.V. Impact of the coronavirus pandemic on project management // Zhurnal prikladnykh issledovaniy. 2021. №1. pp.38-42.
2. Evlentieva N.S. Freelancing as a direction for the development of self-employment in the context of the implementation of a national project // Professional'naya oriyentatsiya. 2019. №2. pp.51-55.
3. Emelyanova O. Ya., Shershen I. V., Kravets M. A., Samsonov V. S. Modeling the adaptation process of workers in conditions of free employment and remote forms of activity // RSEU. 2020. №4 (51). pp.177-183.
- Ignatyuk A.S., Mancerova T.F. Motivation problems in remote work conditions // Moskovskiy ekonomicheskij zhurnal. 2020. №9. pp.521-523.