

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ УДАЛЕННО РАБОТАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА

С.П. Егоров, студент

Филиал Самарского государственного технического университета в г. Новокуйбышевске (Россия, г. Новокуйбышевск)

DOI:10.24412/2500-1000-2023-4-1-207-210

Аннотация. В статье указаны необходимые требования к удаленным сотрудникам со стороны их руководства. Также рассмотрен вопрос, касающийся организации рабочих мест для сотрудников, работающих удаленно. Автором приведены основные методы необходимые для эффективного управления сотрудниками и рассмотрена сущность контроля со стороны руководителя. Представлены методы, которые можно использовать для повышения заинтересованности удаленных сотрудников. Указано, как сохранить вовлеченность удаленных сотрудников в работу.

Ключевые слова: коммуникация, скриншот, телефония, тимбилдинг, трекер, CRM-система.

Можно утверждать, что повышение эффективности удаленно работающего персонала является весьма актуальной темой в настоящее время.

Эффективное управление удаленными сотрудниками увеличивает прибыль компании, так как в данном случае они работают более продуктивно.

Главной задачей, которая стоит перед удаленными сотрудниками является выработка привычки работать в домашней обстановке также эффективно, как бы они работали в обычном офисе.

Со стороны руководства необходимо обеспечить хорошую коммуникацию среди своих сотрудников, нужно обеспечить точную постановку всех необходимых задач, и мотивировать сотрудников работать более эффективно. Вместе с тем от руководства требуется в достаточной степени контролировать ситуацию, обеспечивать сотрудникам доступ к общему видению ситуации, и периодически повышать их квалификацию.

Удаленные сотрудники должны научиться соблюдать рабочий график и уметь балансировать между трудовой деятельностью и личной жизнью, обязательно делать перерывы для обеспечения полноценного отдыха от работы.

Удаленные сотрудники должны уметь самостоятельно определять приоритетность задач, поставленных руководством. По степени важности все задачи следует разделять на три группы. Таким образом, например, задачи из группы №1 сотрудникам необходимо решать в первую очередь, задачи из группы №2, если будет свободное время, а задачи из группы №3 сотрудники должны решать исключительно только после завершения задач из первых двух групп.

Руководству в принципе необходимо очень внимательно следить за производительностью удаленных сотрудников. Руководству следует научиться вовремя, выявлять признаки того, что удаленный сотрудник начал работать менее эффективно. Однако в первую очередь руководству следует интересоваться результатами работы, а не процессом ее выполнения, который оно по объективным причинам не в состоянии контролировать.

Производительность труда удаленных сотрудников следует сопоставлять с результатами их коллег, которые работают в обычном режиме.

Руководству следует установить для удаленных сотрудников определенные производственные нормативы. Также следует достаточно объяснить, что именно и к

какому сроку должно быть выполнено, следует подробно описать все те критерии, в соответствии с которыми задача будет считаться полностью выполненной [1].

Оценивая эффективность удаленной работы своих сотрудников, руководство должно ориентироваться на качество и объем, на ее оперативное выполнение, а также на экономическую выгоду от выполненной работы.

Руководство должно требовать от удаленных сотрудников, чтобы они минимизировали количество допускаемых ими ошибок, а также поддерживали производительность на достаточно высоком уровне, сдавали работу точно в срок и не расходовали при этом лишних ресурсов.

Руководство должно ставить перед сотрудниками объективные задачи с определенным уровнем сложности. Руководство должно договориться о том, как и когда удаленные сотрудники должны выходить с ней на связь.

Руководству рекомендуется на регулярной основе сообщать сотрудникам свое мнение о качестве выполняемой ими работы [2].

Эффективное управление удаленным персоналом подразумевает то, что удаленному сотруднику будет предоставлен доступ ко всем тем инструментам и средствам коммуникации, которые являются доступными для него в стандартном офисе, а именно: CRM-системе, внутреннему порталу, электронной почте, видеосвязи, телефонии, чату, и различным другим средствам.

Руководству следует помнить о безопасности доступа во внутреннюю сеть из внешней сети Интернет. В настоящее время обеспечить безопасность можно без использования дорогостоящего оборудования и без наличия своего центра обработки данных, при помощи современных облачных технологий.

Следует привести основные методы для управления сотрудниками.

1. Приглашая к сотрудничеству удаленного сотрудника, руководству следует располагать достаточно точными данными о нем, необходимо в обязательном порядке проверить его профессиональные навыки.

Вместе с тем следует начинать с поручения сотруднику небольших и не критичных задач, а уже затем перейти к тому, чтобы давать новому сотруднику для решения более сложные задачи.

2. Помимо требования доступности от своих сотрудников современный руководитель должен уметь эффективно управлять собственным бизнесом и своей командой в любое время, находясь в любой точке мира.

3. Лояльность к сотрудникам, а также хорошие отношения с ними не должны переходить в попустительское отношение в вопросах профессионального характера. Вместе с тем хорошему руководителю необходимо уметь быть беспристрастным при решении самых разных вопросов.

4. Распределение задач между сотрудниками следует выполнять, основываясь как на их профессиональном опыте, так и на их личных качествах.

5. Профессиональное развитие сотрудника должно идти с учетом интересов руководителя и компании [3].

Чем большее количество человек задействовано на удаленной работе, тем более важным является чаще общаться со всеми сотрудниками для обсуждения выполняемых задач. Таким образом, активное использование видеосвязи позволяет помнить о том, что коллеги – это в первую очередь живые люди.

Многие из обычных корпоративных активностей легко можно перевести в режим реального времени. Таким образом, подготовку к праздникам, тимбилдинг, а также обычные кулуарные разговоры можно перевести в чаты, в которых сотрудники смогут общаться вне рабочего процесса.

В тот момент, когда руководитель задумывается о том, как грамотно и эффективно управлять удаленными сотрудниками, перед ним встает вопрос, который касается организации контроля.

Важным моментом является доступность работника для коллег и руководства в рабочее время. Таким образом, если данной доступности нет, то об обеспечении эффективного контроля и о продуктивном сотрудничестве в целом, речь идти просто не может [4].

В качестве средства осуществления контроля в любой организации и предусмотрена регулярная отчетность. При этом является важным не допускать большого объема отчетности, так как в первую очередь необходима качественно выполненная работа, а не ее описание.

С целью обеспечения выполнения контрольной функции, следует использовать различные современные технические средства, к которым относятся трекеры рабочего времени и скриншоты экранов. Данные инструменты необходимы с целью поддержания дисциплины сотрудников в организации.

Вместе с тем, подобные средства хороши для отчетности перед заказчиками, для сравнения эффективности работы сотрудников, а также для планирования будущих задач.

При использовании трекера предусматривается возможность выявления реальных проблем и их дальнейшего эффективного решения, а также оказания помощи сотрудникам и повышения продуктивности их работы [5].

Заключение. Для повышения заинтересованности удаленной команды можно использовать следующие методы:

1. Обязательное общение каждый день, которое должно сделать удаленного сотрудника частью общего дела, не позволяя отдалить его на задний план.

2. Создание команд и зависимостей. Работа в тандеме с коллегой либо в составе малой группы повышает ответственность каждого удаленного сотрудника.

3. Начальное тестирование профессиональных знаний.

4. Справедливая и конкурентная заработная плата.

5. Критика должна быть аргументированной и только по делу. Нельзя переходить на личности, необходимо грамотно анализировать результаты выполненной работы и искать эффективные решения. Помимо прочего заикливаться на критике уже законченной работы является непродуктивным.

6. Следует учитывать, что неформальное общение в коллективе сплачивает лю-

дей и повышает лояльность со стороны каждого отдельно взятого сотрудника.

7. Проведение конкурсов на «лучшего сотрудника» является одним из весьма эффективных способов, используемых для повышения мотивации сотрудников [6].

Множество успешных компаний пришли к закономерному выводу, что удаленная работа является наиболее эффективной тогда, когда сотрудники в процессе работы имеют возможность профессионально развиваться и учиться новому.

Все это можно обеспечить при эффективной организации дистанционного образования для сотрудников. Когда сотрудник знает, что он не безразличен для работодателя, то он старается повысить уровень собственного профессионализма, стремиться показывать высокие результаты в работе и помогает компании активно развиваться [7].

Следует принимать во внимание, что психологическая атмосфера в компании оказывает влияние на продуктивность каждого отдельно взятого сотрудника и личные отношения имеют для удаленного сотрудника достаточно большое значение.

Для множества людей является важным ощущать себя частью команды профессионалов, однако по объективным причинам на удаленной работе с этим возникают определенные сложности. Когда сотрудник работает в домашней обстановке он вживую не встречается со своими коллегами, и чувство ее вовлеченности постепенно исчезает.

Формирование дружественной атмосферы в удаленной команде сотрудников является одним из методов мотивации к выполняемой работе. При этом взаимное уважение и привязанность не позволят коллегам подвести друг друга при выполнении важных рабочих задач [8].

Обеспечить эффективную организацию управления удаленными сотрудниками поможет семь следующих принципов:

1. Обеспечение доступа к общему видею ситуации для сотрудников;

2. Мотивация сотрудников для выполнения работы на результат;

3. Разбирательство с форс-мажорными обстоятельствами;
4. Организация эффективной коммуникации;

5. Повышение квалификации сотрудников;
6. Правильная постановка задач;
7. Обеспечение контроля.

Библиографический список

1. Степанов Е.И. Современная конфликтология: Общие подходы к моделированию, мониторингу и менеджменту социальных конфликтов: Учебное пособие. – М.: Издательство ЛКИ, 2008. – 176 с.

2. Управление удаленными работниками. // Сообщество HR-Менеджеров. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hr-portal.ru/article/upravlenie-udalennymi-rabotnikami> (дата обращения: 08.04.2023).

3. Как стать эффективным руководителем. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ru.wikihow.com/стать-эффективным-руководителем> (дата обращения: 10.04.2023).

4. Одегов Ю. Г. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во Юрайт, 2021. – 467 с.

5. Маркина Т.А. Управление проектами в информационных технологиях. Учебное пособие. – СПб: Университет ИТМО, 2016. – 88 с.

6. Управление удаленными сотрудниками. // Виктор Карабедянц. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vk-it.com/upravlenie-udalennymi-sotrudnikami/> (дата обращения: 08.04.2023).

7. Секреты управления удаленной командой // Онлайн-школа Premium Management. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://premiummanagement.com/blog/upravlenie-udalennymi-sotrudnikami> (дата обращения: 10.04.2023).

8. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк, С. Ж. Гончарова, В. В. Данилочкина [и др.]. – М.: Изд-во Юрайт, 2014. – 398 с.

IMPROVING WORK EFFICIENCY REMOTELY WORKING STAFF

S.P. Egorov, *Student*

Branch of Samara State Technical University in Novokuibyshevsk
(Russia, Novokuibyshevsk)

Abstract. *The article specifies the necessary requirements for remote employees on the part of their management. The issue concerning the organization of workplaces for employees working remotely was also considered. The author presents the main methods necessary for effective management of employees and considers the essence of control by the head. The methods that can be used to increase the interest of remote employees are presented. It is indicated how to maintain the involvement of remote employees in the work.*

Keywords: *communication, screenshot, telephony, team building, tracker, CRM-system.*