

ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ КАК ОДИН ИЗ СПОСОБОВ ПОДДЕРЖАНИЯ УРОВНЯ ЗАНЯТОСТИ В СТРАНЕ

Я. С. Шелупенко

Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь

Научный руководитель М. Н. Андриянчикова

Рассмотрены основные преимущества и недостатки работы удаленного формата, предложены некоторые способы повышения эффективности удаленных работников.

Ключевые слова: занятое население, дистанционная работа.

Поддержание высокого уровня занятости является одной из важнейших целей экономической политики любого государства. Одним из способов поддержания занятости в стране может стать перевод работников предприятия на удаленную работу. Это расширит возможности работодателей при поиске необходимого сотрудника, даст некоторые преимущества самим работникам и предприятию в целом.

Занятое население – лица в возрасте 15–74 лет, которые в обследуемую неделю осуществляли деятельность, связанную с производством товаров или оказанием услуг за вознаграждение или оплату в натуральном выражении, либо для получения прибыли (дохода).

Белорусский рынок труда развивается в условиях сокращающейся численности занятых, обусловленной изменением структуры населения. Уровень занятости в среднем составляет около 4300 тыс. человек. Но если сравнивать данные за 2019 и за 2022 г., видно, что общее число занятых снижается (с 4334,2 до 4194,4 тыс. человек) [1].

Численность занятого населения в целом, а также численность городского и сельского занятого населения показана на графике (рис. 1).

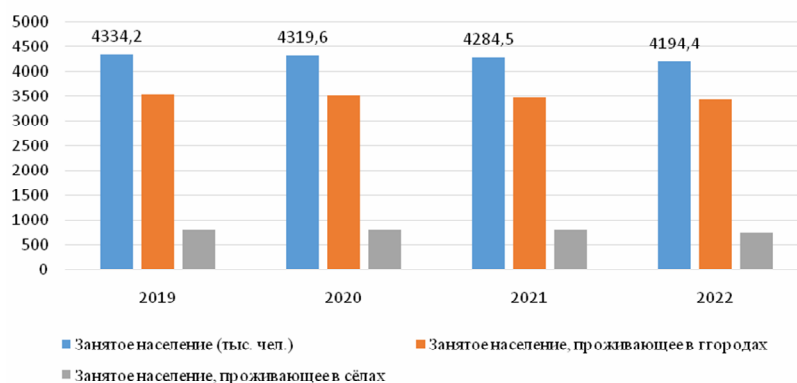


Рис. 1. Численность занятого населения

Примечание. Разработано на основе [2].

В соответствии с графиком можно сделать вывод, что численность занятого населения (как в целом, так и проживающего в городах и проживающего в селах) в течение 2019–2022 гг. действительно снижалась. При этом наибольший спад наблюдался именно в 2022 г. Отрицательная динамика численности занятого населения вызвана по большей части сокращением общей численности населения в стране.

Такая ситуация требует поиска решений сложившейся проблемы. Дистанционная работа может стать одним из способов поддержания уровня занятости в стране, ведь для части специальностей не будет требоваться выделенного рабочего места в определенном населенном пункте. Соответственно, открываются перспективы для поиска подходящего сотрудника в другом регионе.

Дистанционной считается работа, которую работник выполняет вне места нахождения нанимателя с использованием для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия с нанимателем информационно-коммуникационных технологий [3].

В 2020 г. из-за пандемии произошел массовый переход на удаленную работу по всему миру (около 70 % бизнесов). Однако сейчас ситуация несколько стабилизировалась и большинство компаний вернулись к работе в офисах. Есть и компании, практикующие комбинированный подход: часть сотрудников трудится на рабочих местах, часть – из дома.

На работников, осуществляющих дистанционную работу, распространяются общие нормы Трудового кодекса, в том числе в части продолжительности рабочего времени и времени отдыха, предоставления отпусков, гарантий и компенсаций и т. д. [4].

На самом деле, в Беларуси не так много компаний предлагает возможность удаленной работы. Несмотря на это, для многих из них, особенно для представителей малого бизнеса, удаленная работа может стать отличным решением с точки зрения оптимизации рабочего процесса и управления персоналом.

Прежде чем внедрить удаленный формат на предприятие, необходимо подробно изучить его преимущества и недостатки. Из выгод, получаемых за счет внедрения удаленной работы на предприятие, можно назвать следующее:

- экономия средств для покупки офисной мебели, бумаги, канцелярии, а также средств для аренды помещений;

- более гибкий график и комфорт работников. Бывают ситуации, когда сотрудник не может присутствовать на работе по каким-либо причинам или семейным обстоятельствам. Или же он не может работать в обычном офисном ритме. Чтобы не терять хороших специалистов, можно перевести их на удаленную работу, что сделает их график более гибким, а условия работы – более комфортными. Это также повысит производительность труда, ведь многие работники трудятся гораздо эффективнее в спокойной, лишенной стресса и суеты обстановке;

- широкие возможности. Удаленная работа позволит сотрудникам находиться в любых точках мира. Рабочая зона не ограничивается одним только офисом, а значит, и работодателям будет проще найти более квалифицированного и компетентного работника, даже если тот проживает в другой области;

- экономия времени. При отсутствии необходимости добираться до рабочего места сотрудник будет экономить кучу времени (на проезд в транспорте, автомобильные пробки, утренние сборы и беседу с недовольным коллегой). Это даст ему несколько дополнительных часов свободного времени, которых многим из нас так не хватает.

Понятно, что перевод сотрудников на удаленную работу имеет множество плюсов. Однако данный процесс имеет и свои недостатки. К ним можно отнести:

- отсутствие четкой структуры. Сотрудник может позволить себе расслабиться за рабочим процессом, что выбьет его из колеи. Без должной структуры он может отлаживать многие дела на потом или напрочь о них забыть;

- замкнутое пространство и самобичевание. Человек, работающий в удаленном формате, будет лишен общения с коллегами и мелких офисных радостей и посиделок. Многим также может быть трудно самостоятельно распланировать свободное и рабочее время, из-за чего могут возникнуть некоторые психологические неустойки;

– наличие удаленного персонала может увеличить накладные расходы, так как необходимо взаимодействовать и с работниками в офисе, и с удаленщиками по многим направлениям.

Несмотря на ряд недостатков, получаемая выгода от удаленной работы (и экономическая, и мотивационная) перекрывает те затраты, которые требуются от компании на этапе внедрения процесса. Чтобы повысить эффективность удаленных сотрудников, можно использовать следующие методы:

– информировать работников обо всем. Для повышения продуктивности удаленных сотрудников необходимо осведомлять их обо всем, что происходит в компании. При отсутствии новой информации дистанционный работник может потерять связь с командой и выпасть из рабочего процесса;

– снабжение сотрудников всем необходимым для работы из дома. Если компания решила перейти на удаленку, то работодателю необходимо обеспечить своих подчиненных необходимыми ресурсами для работы из дома (например, хороший компьютер);

– создать и поддерживать коммуникацию удаленных сотрудников. При переходе на дистанционную работу компания должна внедрить программы и инструменты для обеспечения бесперебойной коммуникации работников;

– внедрение инструментов для удаленной работы. Инструменты для удаленной работы помогут сотрудникам самостоятельно отслеживать свою эффективность на работе.

Например, тайм-трекер поможет работникам видеть сколько времени за месяц они уже отработали и смогут понять, успевают ли они выполнить план или нет. С помощью менеджера задач сотрудник сможет увидеть, сколько задач ему необходимо выполнить, и спланировать свою работу на удаленке. Программы по онлайн-мониторингу за экранами помогут видеть, чем именно занимается сотрудник во время работы.

Удаленная работа в 2020 г. для многих компаний стала необходимостью, и в 2021 г. эта тенденция продолжила набирать обороты. На сегодняшний день уже более 600 компаний работают дистанционно. Сотрудники этих организаций выполняют свои обязанности и достигают неплохих результатов путешествуя или просто находясь дома.

Как было выявлено, дистанционная работа имеет как ряд преимуществ, так и ряд недостатков, однако при должной организации процесса, первые перекрывают вторые. Поэтому в ближайшие годы дистанционная работа не только не потеряет своей значимости, но будет одним из основных условий для конкурентного поиска работы или сотрудника по специальностям, где такая форма работы применима.

Литература

1. Беларусь в цифрах, 2022 / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь ; редкол.: И. В. Медведева [и др.]. – Режим доступа: https://www.belstat.gov.by/ofitsia-lnayastatistika/publications/izdania/public_compilation/index_28455/. – Дата доступа: 12.03.2023.
2. Труд и занятость в Республике Беларусь / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь ; редкол.: И. В. Медведева [и др.]. – Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/upload/iblock/ed5/ed53c414ac383e1f65fd78675052dcc1>. Дата доступа: 12.03.2023.
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь. – Режим доступа: <https://etalonline.by>. – Дата доступа: 16.03.2023.
4. Удаленная работа: плюсы и минусы. – Режим доступа: <https://www.kv.by/post/1059681-udalennaya-rabota-plyusy-i-minusy>. – Дата доступа: 16.03.2023.