

DOI: 10.33184/dokbsu-2020.6.5

## **Влияние дистанционной работы на персонал во время пандемии**

А. Ш. Галимова, Э. И. Шакирова\*

*Башкирский государственный университет*

*Россия, Республика Башкортостан, 450076 г. Уфа, улица Заки Валиди, 32.*

*\*Email: eln.shakirova@yandex.ru*

Вынужденная самоизоляция большинства сотрудников привела к смещению привычной офисной работы на дистанционную. Таким образом, в статье анализируются факторы, влияющие на профессиональную надежность работников, а также описываются некоторые мероприятия, направленные на поддержание профессиональной надежности на должном уровне.

**Ключевые слова:** заработная плата, персонал, дистанционная работа, пандемия, график работы, текучесть кадров.

Уровень профессиональной надежности сотрудников очень сильно влияет на результаты профессиональной деятельности и качество работы всей компании. Под профессиональной надежностью понимается суммарное качество сотрудников. Цель – поддерживать уровень эффективности и результативности и без ошибок выполнять свои обязанности в течение определенного периода времени, без внутренних и внешних условий. Профессиональная надежность определяется как многомерное качество, главным образом потому, что эта концепция основана на важнейших качествах профессии и предоставляет набор навыков и способностей для знаний сотрудников, тем самым обеспечивая их готовность к ведению профессиональной деятельности в соответствии со своими собственными стандартами.

Удаленная работа является смешанной, она позволяет контролировать системы работы, которые не регулируются на законодательном уровне, а только в рамках трудовых договоров или устных соглашений, которые несут определенные риски.

Из-за высокого риска заражения коронавирусом и введения самоизоляции работодатели были вынуждены переводить сотрудников на удаленную работу. По данным Международной организации труда (МОТ), около 68 процентов мировой рабочей силы, включая 81 процент работодателей, проживает в странах, где в настоящее время имеются предложения или требования о закрытии предприятий. Работодатели должны научиться жить в этих новых условиях и реагировать на новые потребности, разрабатывая планы действий в чрезвычайных ситуациях.

Удаленная работа – это рабочий процесс, выполняемый за пределами традиционного рабочего места, включая использование телекоммуникаций и информационных технологий для взаимодействия с работодателями. Среди прочего, введение определенных ограничений на деятельность отдельных организаций, сокращение импорта и экспорта, "правовая неопределенность рабочих" и коллективное снижение заработной платы. Можно отметить, что эта эпидемия является проблемой для всех сфер деятельности и образования.

Если вы внезапно перейдете с повседневной работы на удаленную работу, возможно будет трудно и есть вероятность, что вы полностью потеряете способность выполнять работу. Ученые отмечают, что количество ошибок, допущенных при официальном переводе сотрудников на удаленную работу, влияет на надежность и влияние отрасли. В отношениях между персоналом и менеджментом этот переход положительно сказывается на уровне профессиональной надежности, поскольку обе стороны взяли на себя обязательства и не выполнили их. При этом мы обратили внимание, что во многих случаях повышение профессиональной надежности напрямую зависит от снижения контроля со стороны руководителя организации [7]. Проще говоря, полная изоляция сотрудников из-за недостатка информации и социальных отношений снизит риск профессиональной надежности, из-за неудовлетворенности результатами работы это приведет к снижению трудовой мотивации и увольнению многих сотрудников.

Одно из нововведений – сокращение рабочего времени, поскольку отпадает необходимость ходить в офис, что может по-разному сказаться на производительности сотрудников. Увеличение количества нерабочего времени может повысить вашу мотивацию к успеху на работе. Из-за длительного ожидания и возврата к нормальному офисному ритму это влияние может постепенно исчезнуть, хотя некоторые сотрудники могут понести негативные последствия из-за перехода на удаленную работу из-за невозможности контролировать необходимые внешние факторы, что может привести к ошибкам. Офисная работа может повысить эффективность и безошибочную работу, в то время как обязательная изоляция может ослабить мотивацию из-за необходимости корректировки и адаптации, вынуждая людей вкладывать больше ресурсов и влияя на профессиональную надежность.

Преимущества удаленных сотрудников очевидны: возможность самостоятельно решать организационные проблемы, более гибкий график работы, не нужно тратить время и деньги на повседневную работу. Этот вид занятости распространяется на категории граждан, испытывающих трудности с поиском традиционных рабочих мест: инвалидов, пенсионеров и многодетных женщин. К недостаткам можно отнести отсутствие коллектива, то есть социальной среды. Главным преимуществом для работодателей с удаленным характером трудоустройства является экономия затрат на аренду офисных помещений. К недостаткам относятся трудности в мониторинге и управ-

лении сотрудниками. Однако для решения этой проблемы работодателям необходимо использовать единую систему управления задачами во всей организации, которая не только отслеживает задачи, поставленные перед сотрудниками, но и определяет процент их выполнения [2].

Удаленная работа – это выгодный вариант как для руководителей, так и для подчиненных. Это повышает удовлетворенность сотрудников: устраняя необходимость в дальних поездках, удаленным сотрудникам легче находить равновесие между работой и личной жизнью [6].

Одна из основных причин может заключаться в том, что многим сотрудникам нужен отдых от стресса, вызванный семейными проблемами, личными потребностями и обычным стрессом, а при переходе на удаленную работу чувствуют себя полноценно [1].

Исследования показывают, что дистанционная работа может снизить текучесть кадров, а это означает, что можно сэкономить тысячи долларов на найме и обучении сотрудников.

В России в ближайшее время правила удаленной работы сотрудников в различных отраслях претерпят серьезные изменения. Это вопрос принятого в первом чтении Закона №973264–7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации о правилах удаленной работы» [5].

Причиной изменения существующей правовой базы является не только пандемия коронавируса, приведшая к тому, что многие специалисты работают на дому, но и, в целом, "цифровизация" рабочих процессов. Поэтому чиновники склонны считать, что пересмотр Трудового кодекса РФ позволит им в будущем взять на себя эту ответственность.

Согласно новому документу, было решено разделить удаленную работу чиновников по трем параметрам:

- постоянную;
- временную;
- комбинированную.

В первом случае речь идет о постоянной работе вне офиса или бизнеса. Короче говоря, работодатель заключает контракты со специалистами, которые не нуждаются в дополнительном оборудовании рабочего места.

Деятельность в этом формате не должна превышать шести месяцев, если сотрудник временно перемещен в удаленное место. В случае дистанционного сотрудничества концепция подразумевает сочетание экспертной деятельности внутри организации и внутри страны.

Новый документ также устанавливает программу нахождения сотрудников на работе, работающих удаленно в так называемом режиме "простоя". Если это не его вина, работодатель обязан финансово возместить этот убыток.

Что же касается самого работника, то в Трудовом кодексе РФ прописано, что он в настоящее время имеет право не отвечать на звонки или электронные письма в автономном режиме. На данный момент это право довольно "скользкое".

Предлагается также возместить оперативные расходы на персонал и оборудование в этом месте службы. Иными словами, в ближайшее время удаленные специалисты могут получить финансовую компенсацию затрат на электроэнергию и другие расходные материалы, необходимые для полномасштабных работ.

Следует отметить, что еще до пандемии временная работа на дому обычно осуществлялась на основании устной договоренности между руководителем и его подчиненными. С точки зрения судебной практики, в конфликтных ситуациях в некоторых случаях безответственные работодатели временно фиксируют «удаленную работу» как прогулы. Недобросовестные сотрудники пытаются убедить суд в том, что они работают из дома и знают работодателя, но фактов нет.

Целью внесения изменений в Закон о труде Российской Федерации является повышение гибкости занятости в трудовых отношениях и использования информационных и коммуникационных технологий.

Принятие поправок к Закону о труде Российской Федерации будет способствовать развитию отношений между работниками и работодателями в постоянно меняющемся мире, а также закрепит их новые права и обязанности в законодательстве.

Как работодатели, так и сотрудники имеют преимущества и недостатки при применении и использовании удаленной работы. Эффективность каждого работодателя в данной конкретной ситуации зависит от направления организации, типа персонала и целей компании.

## **Литература**

1. Гайдамашко И. В., Ослякова И. В. Психологические особенности уверенности руководителей // Национальное здоровье. 2019. №1. С. 104–110.
2. Галимова А. Ш., Затонская А. А. «Дистанционная работа: особенности и проблемы адаптации работников» // сборник «Инновационные доминанты и социально-трудовые сферы: экономика и управление».
3. Давтян С. В. Дистанционная адаптация // Наука и образование сегодня. – 2020. – №6–1(53). – С. 94–96.

4. Малышев А. А. Управленческие проблемы организации удаленной работы // Электронный научный журнал «Вектор экономики». – 2020. – №4. – С. 13.
5. Проект Федерального закона "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы"
6. Учайкина Е. А., Шамов Е. Д., Пугачева Н. В. Проблема разграничения понятий дистанционная и удаленная работы // научный электронный журнал «Меридиан». – 2020. – №13(47). – С. 1–5.
7. Яблонских А. М. Анализ средств и методов контроля и дистанционной подготовки спортсменов-ориентировщиков в период самоизоляции // Ученые записки университета имени П. Ф. Лесгафта. – 2020. – №4(182). – С. 535–541.

Статья рекомендована к печати кафедрой социологии труда  
и экономики предпринимательства БашГУ

---

## Impact of remote work on staff during the pandemic

A. Sh. Galimova, E. I. Shakirova\*

*Bashkir State University*

*32 Zaki Validi Street, 450076 Ufa, Republic of Bashkortostan, Russia.*

*\*Email: eln.shakirova@yandex.ru*

The forced self-isolation of the majority of employees led to the shift of the usual office work to remote work. Thus, the article analyzes the factors that affect the professional reliability of employees, as well as describes some measures aimed at maintaining professional reliability at the proper level.

**Keywords:** salary, staff, remote work, pandemic, work schedule, staff turnover.