*УДК 331*

**ПРОБЛЕМЫ ПЕРЕХОДА НА ДИСТАЦНИОННУЮ РАБОТУ В ПЕРИОД САМОИЗОЛЯЦИИ**

***© 2020 Кутуев Артём Валериевич[[1]](#footnote-1)***

*магистрант*

*Самарский государственный экономический университет*

*E-mail:* *Artem-Kutuev@mail.ru*

В статье анализируются возникшие трудности, с которыми столкнулось организации и их сотрудники при переходе на дистанционный формат работы, связанный с распространением новой коронавирусной инфекции.

**Ключевые слова:** Дистанционная работа, изменения, конфликты, work-life balance.

Новый кризис, возникший из-за распространения по всему миру новой коронавирусной инфекции, повлёк за собой значительные потери для всей мировой экономики. Несмотря на это, как и любой кризис, пандемия не только выявила слабые места в сложившихся процессах ведения деятельности всех форм собственности, но и выступила катализатором, ещё больше актуализировала цифровизацию отечественной экономики, на что был взят курс несколько лет назад1.

Цифровизация деятельности предпринимательских структур была направлена на повышение эффективности функционирования бизнеса. Развитие собственной ИТ-инфраструктуры, повышение степени защищённости каналов передачи информации может позволить крупным компаниям организовывать переход на дистанционную работу той части сотрудников, чьё физическое наличие в офисе не было производственной необходимостью. Подобный тип организации рабочего процесса предоставляло сотруднику ряд преимуществ: экономия времени и денежных средств на дорогу до офиса, территориальную независимость при выборе точки исполнения своих должностных обязанностей (при наличии базовых средств на её осуществление), возможность выбора интенсивности работы (при развитых навыках самоорганизации и владения инструментарием тайм-менеджмента). Однако, подобная практика не имела массового распространения – большая часть компаний вела традиционный способ ведения своей деятельности. Наступивший кризис и введённые ограничения, направленные на сокращение темпов распространения инфекции, парализовала работу предприятий с бизнес-процессами, требующие непосредственного наличия его исполнителя на своём рабочем месте.

Компании были вынуждены пересматривать значимость цифровых технологий в сторону увеличения и интенсивно проводить реинжиниринг бизнес-процессов с переходом на дистанционный формат работы. Данные изменения, потребность в реализации которых являлась жизненно необходимой, достаточно сложно было реализовать без возникновения сопротивления среди непосредственных исполнителей. Люди столкнулись с рядом проблем, затрагивающие не только условий реализации своих функциональных обязанностей и нарушения границ баланса между работой и жизнью, но и связанные с необходимостью менять свой привычный образ жизни, минимизацией последствий стрессогенной среды в непростое время. Это утверждение успешно подтверждается социологическими опросами, проведенными исследовательской компанией Ipsos2. Рассмотрим влияние данных изменений с учётом результатов исследования.

Одним из весомых факторов, приводящих к неудовлетворённости сотрудников в этот период работы на дистанционной основе связан с несовершенством ИТ-инфраструктуры компании, в связи с чем исполнение должностных обязанностей значительно усложняется и выступает одним из дополнительных факторов раздражения. Дополняет это ещё и то, что в домашних условиях у сотрудника может не быть оборудования, позволяющего без дискомфорта работать, а именно: слабые характеристики ПК, малый экран, отсутствие ряда офисной техники, не эргономичное рабочее место и т.д.

Массовый переход на удалённый режим работы ещё более усложняет вышеописанные факторы, поскольку приводит ещё и к возникновению конфликтов внутри семьи, связанный с необходимостью одновременного пользования ПК несколькими членами семьи. Это подтверждают 32% респондентов. Однако, большинство семей в своём распоряжении имеет только 1 ПК и мало пространства для работы в таких условиях, чтобы никто никому не мешал.

Другой проблемой, с которой люди столкнулись во время перехода на дистанционную работу, является дальнейшее смещение баланса между работой и личной жизнью в пользу первой. Данная тенденция наблюдалась на протяжении последних лет и была связана, в первую очередь, с повышением интенсивности работы в бизнес-среде3. Сейчас же люди попали в клещи с двух сторон. С одной стороны, из-за комплекса факторов, замедляющих работу в новых условиях производительность труда большинства сотрудников, перешедших на удалённый режим работы, снизилась, что приводит к необходимости работать более продолжительный период времени, чем это предусматривает трудовой договор и ТК РФ, являющегося следствием страха потерять работу в непростой период. С другой же стороны люди ограничены в своих возможностях организации досуга и хобби, позволяющих им расслабиться после трудового дня/недели, если подобные мероприятия затруднительно проводить в домашних условиях. Это ухудшает качество жизни за счёт неполноценного осуществления рекреационной функции, столь необходимой для восстановления организма после труда. Подобные условия затронули 33% участников опроса.

Выполнение определённых операций человеком в конкретном помещении приводит к закреплению у него образов, которые помогают настроиться на выполнение данных действий в этом помещении. Такой смысл заложен в технике тайм-менеджмента под названием «Якорение». Дистанционная работа в домашних условиях, несмотря на ряд достоинств экономического и временного характера, приводит к конфликту возникающих ассоциаций, так как пребывание дома у человека ассоциируется с низкой деятельной активностью и не приводит к мобилизации ресурсов организма для выполнения функциональных обязанностей, которая происходит на рабочем месте. Для эффективного «якорения» важно осуществление смены зон и условий, которые будут подготавливать организм к конкретному типу активности, свойственной для соответствующего помещения. Процесс адаптации затрачивает дополнительные ресурсы, вследствие чего падает и общая производительность человека при выполнении своих должностных обязанностей.

Последняя группа факторов, приведших к изменению образа жизни людей в новых условия, связана с коммуникациями. Исключение из рабочей практики неформальных разговоров при случайных встречах хоть и должно приводить к улучшению работы, но разговор на различные темы, не обязательно связанные с работой, выступает одной из форм релаксации и смены вида деятельности4. С этим соглашаются 30% респондентов. Также, эти разговоры могут быть направлены на решение возникающих трудностей у сотрудников, которые быстрее будут реализованы, если это показать на практике, тем самым провести обучение действием, эффект от которого качественно будет выше, чем от применения коммуникативных каналов, которые можно получить дистанционно.

При неразвитости ИТ-инфраструктуры, посредством которой сотрудники одной компании могут осуществлять обмен информацией помимо корпоративной почты дополняют каналы её передачи мессенджерами. Из-за чего могут возникать дополнительные конфликты, связанные с их выбором. Многообразие возможностей при выборе мессенджеров в настоящее время приводит к различным предпочтениям среди различных групп-приверженцев конкретного продукта. В ходе выбора единого, где будет проводиться обмен мнениями и информацией может возникнуть ситуация, когда по какой-то причине не все сотрудники могут пользоваться избранным большинством сотрудников мессенджером, что приводит к образованию иных неформальных каналов, посредством которых не возможен полный охват при доведении информации до всех сотрудников.

Отдельным конфликтогенерирующим фактором при осуществлении коммуникации посредством мессенджеров является увеличение генерируемых информационных потоков и способа их передачи (текстовые или голосовые сообщения). Здесь образуется конфликты, связанные с уважением к принимающей стороне, поскольку прослушивание множества голосовых сообщений может больше отвлекать от работы и не принести ясности в том или ином вопросе. Это приводит к падению производительности выполнения задач как в случае игнорирования таких сообщений, так и при их прослушивании, если в них не окажется ничего полезного.

Над частью выделяемых факторов, негативно влияющих на участников трудовых отношений, уже начата работа по их устранению, что подтверждается внесением поправок в ТК РФ депутатами госдумы5, в которых предлагается закрепить 3 вида дистанционной работы (постоянная, временная и комбинированная), при этом перевод на подобный режим работы возможет исключительно при согласии работника. Данная инициатива, при условии её добросовестной реализации, может устранить большую часть проблем инфраструктурного характера у сотрудников компании, выполнение трудовых обязанностей которых в домашних условиях затруднительна и некомфортна. Кроме того, в законопроекте предлагается закрепить нормы, касающихся временных рамок доступности сотрудника по рабочим вопросам. Это защищает интересы сотрудника и предоставляет право не отвечать на запросы работодателя во вне рабочее время без несения ответственности, тем самым не допускай сценария, при котором работника могут беспокоить практически круглосуточно. Как можно заметить, инициатива направлена на защиту интересов двух противоположных групп: как сторонников традиционной работы на предоставляемом рабочем месте, так и предпочитающих дистанционную работу. Авторы законопроекта ожидают его принятия и практической реализации большей части положений с 1 января 2021 года.

Таким образом, введённый режим самоизоляции помог выделить причины, по которым массовый перевод на дистанционную форму работы в настоящее время проблематичен. В первую очередь из-за трудностей с распределением «рабочих зон» между членами семьи, проживающей в одном помещении. Традиционно это является одновременно функцией и обязанностью работодателя в трудовых отношениях с работником в предоставлении ему рабочего места. Другой значимой проблемой представляется потерей личного времени и полное поглощение трудовыми обязанностями. Однако, описанный в текущем исследовании перечень трудностей работы в условиях самоизоляции можно назвать взаимодополняемым и синергетическим, так существование данных факторов по отдельности могло бы облегчить процесс перехода на такой режим работы, благодаря снижению уровня сопротивления изменениям и общего чувства неудовлетворённости от их воплощения.

1 Осипов П.Н. «Вирусная» цифровизация и ее последствия // Профессиональное образование и рынок труда. 2020. №2 (41). С. 75-77.

2 Отношение людей к удалённой работе в условиях изоляции. Ipsos. 14.04.2020. UR: <https://www.ipsos.com>

3 Шарикова Ю.В., Малышева Е.А., Кутуев А.В. Тайм-менеджмент как инструмент самоорганизации студентов в условиях цифровой экономики // Вестник Самарского муниципального института управления. 2019. № 1. С. 128-137.

4 Болдырева Н.В. Роль и значение внутренних коммуникаций в условиях современного бизнеса // Вестник евразийской науки. 2018. №1. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/rol-i-znachenie-vnutrennih-kommunikatsiy-v-usloviyah-sovremennogo-biznesa (дата обращения: 02.06.2020).

5 «Удаленке» расширяют дистанцию. Госдума детализировала режим работы вне офиса. "Коммерсантъ" от 16.06.2020. URL: https://www.kommersant.ru/doc/4379779

**PROBLEMS OF TRANSITION TO DISTANT WORK DURING THE PERIOD OF SELF-ISOLATION**

***© 2020 Kutuev Artem Valerievuch[[2]](#footnote-2)\****

*Master*

*Samara State University of Economics*

*E-mail:* *Artem-Kutuev@mail.ru*

The article analyzes the difficulties encountered by the business community and their employees when switching to a remote work format related to the spread of a new coronavirus infection.

***Keywords:*** Distant work, changes, conflict, work-life balance.

1. Научный руководитель – Шарикова Юлия Витальевна, кандидат экономических наук, доцент, Самарского государственного экономического университета [↑](#footnote-ref-1)
2. \* Scientific adviser - Sharikova Yulia Vitalievna, Ph.D., Associate Professor of Samara State University of Economics. E-mail: sharikovajv@mail.ru [↑](#footnote-ref-2)