

## Перспективы развития управления персоналом в удаленном режиме

Научный руководитель – Пугачев Василий Павлович

*Зубкова И.С.<sup>1</sup>, Клименко А.А.<sup>2</sup>*

1 - Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет государственного управления, Москва, Россия, *E-mail: i.zubkova0805@gmail.com*; 2 - Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет государственного управления, Москва, Россия, *E-mail: missis.nastya-smirnova@yandex.ru*

Как всем известно, COVID-19 повлиял на все сферы жизни общества. Безусловно, экономика всех стран была сильно подорвана началом пандемии. Перед всеми работодателями встал вопрос о продолжении работы их сотрудников. Именно это и стало началом повсеместного использования современных технологий для дистанционной, удаленной работы сотрудников, к которой, однако, не все компании были готовы. Сама концепция удаленной работы была придумана Джеком Ниллесом еще в конце 20 века, когда он предложил работать сотрудникам из дома, ведь средства коммуникации уже были достаточно распространены и используются для возможности осуществления данной идеи. Эта задумка могла разрешить вопросы заторов и пробок на дорогах, проблемы удаленности некоторых поселений. [1].

Как и у любого понятия, существует немало различных подходов и способов определения понятия «система управления персоналом». Одним из определений, которым мы руководствуемся в данной работе, является: «Система управления персоналом - совокупность методов, процедур и программ воздействия организации на своих сотрудников, с целью максимального использования их потенциала». [3].

Существует множество способов и методов взаимодействия с сотрудниками. Так, например, работа с кадрами состоит из определения потребности организации в персонале, набора, отбора и найма кадров, адаптации и обучения нанятых работников, контроля, мотивации работников, оценки деятельности кадров. [2].

Существует множество различных нюансов в удаленной работе с персоналом:

- 1) Это является хорошим способом для понимания, какие работники плохо выполняют свои обязанности, какие должности могут быть сокращены, ведь во время работы в офисе многие могут лишь делать вид, что работают, в удаленном формате это будет невозможно, поэтому каждый будет оценен по количеству выполненной работы за определенный период времени. В данном случае будет оцениваться не время, затраченное на работу, а ее эффективность и результативность.
- 2) При приеме на работу будет требовать намного более тщательная проверка, ведь не будет возможности проследить за работником «на месте», придется проверять лишь итоговый результат работы, внесение коррективов во время ее создания будет почти невозможно.
- 3) Необходима подготовка руководителей к управлению своими кадрами: требуется четкое осознание того, каковы сильные и слабые стороны сотрудников, способны ли сотрудники выполнять свою работу в удаленном режиме, смогут ли они пользоваться нужными для той или иной должности программами. В данном случае речь идет о верной организации рабочего процесса в компании в дистанционном формате.

- 4) Нельзя забывать о доступности информации для сотрудников, ведь от сложности данного процесса также зависит и мотивация сотрудников, и их лояльность. Работая в удаленном режиме, работники не смогут быстро узнавать у своих коллег или вышестоящих органов информацию, что сильно будет влиять на рабочий процесс. Заранее нужно создать базу данных, знаний, инструкций и всех необходимых файлов, документов и требований для своевременного верного выполнения работы сотрудниками.
- 5) Немаловажными остаются вопросы мотивации сотрудников. Для творческих людей признание их достижений от сотрудников или руководства, лидера становится важным показателем.

Таким образом, подводя итог всему вышесказанному, основными моментами, необходимыми для претворения в жизнь компаниями, включающими удалённый формат работы в свой обычный график, являются: налаживание дистанционного контакта с сотрудниками, например, через мессенджеры, Zoom, постоянное общение на случай вопросов от работников, а также проверки выполнения работ на наличие ошибок и неточностей. В современном мире существует множество тренингов, которые способны обучить сотрудников работе в удаленном режиме и которые помогут работодателям узнать основы дистанционного управления.

Итак, сама система удаленного управления знаниями работников в нынешних условиях сложной экономической ситуации стала замечательным решением для многих компаний, в особенности тех, у которых множество филиалов по стране. Однако выявление ошибок предстало в качестве главной проблемы при подборе сотрудников и их результатах.

### Источники и литература

- 1 Малышев А. А., Апенько С. Н. Сравнительный анализ характеристик удалённой работы и фриланса // Инновационная экономика и общество. 2017. №4.
- 2 Петрович М. В. Управление организацией: учебник. Минск: Акад. упр. При Президенте Респ. Беларусь, 2016.
- 3 Савельева Н. Ф. Особенности управления кадрами трудовым потенциалом предприятия // Известия ЮФУ. Технические науки. 2005. №8.