«Эффективность удалённого режима работы в условиях

 пандемии COVID-19»

Работа посвящена изучению проблемы эффективности дистанционной работы захватившей мир в период пандемии COVID-19 .

Актуальность данного исследования очевидна: пандемия коронавируса формирует новую реальность, в рамках которой подавляющее большинство операций было перенесено в онлайн режим. Конечно же, в сфере потребления уже давно можно заказывать еду, одежду и предметы быта через интернет. Но введение карантинных мер гораздо прочнее укоренило подобные модели поведения потребителей. Рынок труда также «мутировал» – удаленная работа не только тренд, но и необходимость. Это подтверждает статистка, [которую](https://stakhanovets.ru/blog/pandemiya-covid-19-novye-biznes-realii/) мы изучили при исследовании данной проблемы.

Целью наших исследований являлось выявить и проанализировать проблемы удалённого режима работы. Для достижения поставленной цели были определены следующие задачи:

- изучить статистические данные аналитической компании

- провести анализ анкетирования среди сотрудников колледжа по вопросу удалённого режима работы

- выявить преимущества и недостатки удалённой работы

- определить инструменты повышения эффективности удалённой работы.

Удалённая работа – это форма занятости, при которой работодатель и наёмный работник (или заказчик и исполнитель) находятся на значительном расстоянии друг от друга, передавая и получая техническое задание, результаты труда и оплату при помощи современных средств связи.

Чем эффективнее складывается система удалённой работы, тем выше будет ее жизнеспособность. А выбора, к примеру, у бизнеса как видим, не осталось на период локдауна: каждый день самоизоляции только укрепил позиции удаленной работы. Компаниям по всему миру пришлось переформатировать свою деятельность и в этот процесс вложены существенные силы и средства, о [которых свидетельствует статистика](https://stakhanovets.ru/blog/pandemiya-covid-19-krizis-i-rost-onlajn/).

Руководителям всех рангов необходимо было осознать простой факт: удаленная работа – это не плохо. Главное правильно организовать процесс и тогда сотрудники продемонстрируют более высокую эффективность по сравнению с «офисным» режимом.

В ходе нашего исследования мы изучили аналитику одной компании, которая провела исследование, цель которого – сравнить, кто работает эффективней. И ниже представим данные этого исследования.

Итак, компания-резидент кластера информационных технологий фонда «Сколково» в своем исследовании выяснила, что работающие из дома сотрудники на 23% больше вовлечены в процессы компании и работают почти на полтора дня в месяц дольше, чем их коллеги в офисе.

Все эти данные были собраны и обработаны при помощи комплекса «Стахановец» - системы мониторинга действий за рабочими компьютерами. В выборку вошли более 300 человек из 70 компаний-клиентов. В некоторых из них разрешено частично работать вне офиса, в других сотрудники выполняют одинаковые должностные обязанности как офисе, так и удаленно.

Итак, данная компания, подготовила исследование «Продуктивность на диване». Согласно проведенному анализу, сотрудники, работающие из дома, по сравнению с коллегами в офисе в среднем лучше вовлечены в процесс - они предпринимают на 23% больше действий, связанных с рабочими обязанностями. Кроме того, «удаленные» сотрудники работают на 1,4 дня в месяц больше, что составляет около трех дополнительных недель в год».

Лидеры по продуктивности вне офиса - программисты, дизайнеры и маркетологи. По данным исследователей, их вовлеченность в рабочие процессы на 41% выше, чем у офисных сотрудников.

Примечательно, что 80% специалистов, которые работают только в офисе, отметили в анкетах, что были бы лояльнее, если бы могли сами выбирать, откуда работать хотя бы один или два дня в неделю. Треть опрошенных думает о переходе к работодателю, который был бы согласен на такой формат сотрудничества.

 «Компании «Стахановец» удалось провести крайне интересное исследование, которое показывает, что перевод сотрудников на удаленку не обязательно приводит к снижению эффективности работы, а в некоторых случаях даже наращивает производительность труда. Возможно, глобальный кризис, вызванный COVID-19, позволит многим работодателям по-новому взглянуть на организацию работы в компании и отказаться от многих архаичных процессов», - считает руководитель направления «Информационная безопасность» фонда «Сколково» Михаил Стюгин, чьи слова приводятся в изучаемом нами информационном источнике.

Мы решили поинтересоваться личными впечатлениями работников колледжа об удалённой работе. В ходе исследования, было проведено анкетирование, в качестве респондентов выступили сотрудники колледжа. В результате проведённого исследования, были получены следующие данные.

 Итак, респонденты были из числа, как преподавательского состава (40%), так и сотрудники структурных подразделений (60%) – лаборанты, заведующие отделениями, секретарь, учебная часть.

На вопрос: каков объём работы стали выполнять, перейдя на удалённую работу, 60% респондентов ответили, что объём выполняемых функций увеличился. И по 20% указали, что объём работы уменьшился или не изменился.

Далее, респонденты отметили, что производительность у 40% повысилась, т.е. они стали работать более усердно, так же у 40% производительность осталась на прежнем уровне, и 20% опрашиваемых отметили низкую производительность

И на последний вопрос: «Каковы причины падения производительности, если она уменьшилась?» сотрудники колледжа отметили сложность сфокусировать своё внимание на выполнении работы в домашних условиях (40%), так же указали проблемы с техникой и связью (40%) и 20% сотрудников отметили присутствие отвлекающих факторов от работы.

Таким образом, в результате проведённого исследования, можно сделать следующий вывод: что порядка 70% персонала (в большинстве сотрудники структурных подразделений) гораздо эффективнее работают вне стен исследуемого учреждения. При этом в ряде случаев «фулл тайм» на «удаленке» не обязателен – сочетание работы из офиса и из дома может принести положительные плоды. Однако порядка 30% персонала (в большей степени преподавательского состава) не будет эффективно работать удалённо, так как, во-первых, дистанционное обучение, как показала практика, малоэффективно, во-вторых, необходимы дополнительные системы контроля и мотивации, а это в условиях удалённой работы осуществить очень сложно, а так же недостаточное владение инструментами позволяющими выполнять функциональные обязанности удалённо.

В целом же удаленная работа, как и совмещение «офисного» и «домашнего» режимов труда ведут к ряду серьезных конкурентных преимуществ: повышению эффективности труда, росту лояльности и снижению расходов. В этот список можно добавить не менее важный бонус – дополнительные компетенции персонала.

Несмотря на преимущества, удаленная работа имеет один недостаток – порядка 30% персонала к ней не готовы. Предсказать, кто именно не сможет в данный момент перейти на «домашний» режим работы без падения эффективности труда – невозможно. К тому же, встает вопрос: что делать, если сотрудник сам хочет сменить офис на дом?

Оптимальное решение вопроса, позволяющее «научить» работать удаленно, побороть прокрастинацию *(склонность к постоянному откладыванию даже важных и срочных дел, приводящая к жизненным проблемам и болезненным психологическим эффектам),* проконтролировать территориально распределенные команды и найти оптимальные модели поведения для «домашних» сотрудников – внедрение систем мониторинга и контроля персонала.

И в заключении, мы дадим следующие рекомендации по повышению эффективности удалённой работы, в случае, когда это будет необходимо.

1. Чтобы стать полезным участником виртуальной рабочей группы, удаленный сотрудник обязан быть «на ты» с современными приложениями для унифицированных коммуникаций и совместной работы. [Microsoft Teams, Skype for Business](https://plantro.ru/news/20180806/microsoft-teams-ili-skype-for-business-chto-vybrat-dlja-ofisnyh-kommunikaciy/), Zoom, Slack — использование этих и других инструментов не должны вызывать у сотрудника никаких сложностей.

2. Коммуникационные навыки – одно из самых важных умений, которое должен выработать удаленный сотрудник. Обзавестись [профессиональной гарнитурой](https://plantro.ru/products/?area=4&device=11)  и освоить UC-приложения — только полдела. Нужно понять, в каких случаях использовать те или иные каналы и инструменты коммуникаций, и в каждой ситуации выбирать правильный. Для одних целей подойдет цепочка обсуждений по электронной почте, для других - обмен сообщениями в Skype for Business или Slack, для третьих — голосовое общение.

## 3. Развитие навыков тайм-менеджмента и самоорганизации. Способность управлять собственным временем, пожалуй, самый важный навык для удаленного сотрудника. Принципы грамотного управления временем хорошо известны, а бесплатных пособий по тайм-менеджменту — в избытке в интернете. Планируйте рабочий день заранее, составляйте списки важных задач, грамотно расставляйте приоритеты — вот общеизвестные рекомендации. Главное - научиться им следовать.

## Подводя итог нашего исследования, ответим, бытует мнение, что удаленная работа — это едва ли не карьерный тупик. Но хватит беглого взгляда на статистику, чтобы понять: удаленная работа сотрудников - это мощный международный тренд. Количество удаленных служащих не росло бы по экспоненте, если бы люди считали удаленную работу бесперспективным занятием. Есть масса примеров успешного карьерного роста удаленных сотрудников как в крупных компаниях, так и в небольших фирмах. Но важно помнить, что эффективная удаленная работа требует специфических навыков, организации и технического оснащения. Имея их, удаленный сотрудник может с легкостью трудиться так же продуктивно и добиваться успеха, как и любой другой работник компании.