

ОСОБЕННОСТИ МЕНЕДЖМЕНТА В ФОРМАТЕ УДАЛЁННОЙ РАБОТЫ

Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники
г. Минск, Республика Беларусь

Токачев А.В.

Горноста́й Л.Ч. – преподаватель

За последнее десятилетие численность удалённых работников стремительно возросла. И совершенно очевидно, что в будущем данный рост только продолжится. Но взаимодействие с сотрудниками в отсутствие личного контакта осложняет совместную работу и требует другого подхода. Данная работа поможет выяснить, в чём заключаются главные отличия и особенности менеджмента в удалённой работе.

С каждым годом количество людей работающих удалённо увеличивается. Этому всячески способствует развитие Интернет-технологий, которое позволяет осуществлять многие виды деятельности не выходя из дома. К тому же у такой формы занятости есть ряд преимуществ, такие как: отсутствие необходимости тратить время на дорогу, меньшие затраты для работодателей, более широкий выбор исполнителей.

Однако формат удалённой работы сильно отличается от обычной, и это вносит свои коррективы в методы управления такими проектами. Ключевое отличие в том, что онлайн-формате руководителю намного сложнее контролировать своих подчинённых. Также фрилансеры (люди, работающие в удалённом формате), как правило, занимаются параллельно несколькими проектами, поэтому важность каждого проекта в отдельности снижается.

Итак, в чём же заключаются отличия между менеджментом в условиях традиционной работы и фриланса?

Прежде всего, в отношениях между исполнителем и руководителем. В обычных условиях исполнитель – это подчинённый, в удалённой работе – это, скорее, партнёр. Фрилансеры ведут, как правило, несколько проектов, работают сами на себя, многие из них зарегистрированы как ИП, поэтому их нельзя причислять к разряду подчинённых. Они являются такими же предпринимателями, как и работодатель. И соответствующее отношение будет более продуктивным для работы.

Для поддержания отношений в команде используется один общий чат в одном из популярных мессенджеров, и большая часть всех контактов (в том числе и адресованных кому-то одному) ведётся исключительно в этом чате. Благодаря этому, все сотрудники знают, чем заняты их коллеги и какие у них возникают проблемы. Также периодически проводятся коллективные совещания для совместного обсуждения проблем.

В сфере Интернета очень многое зависит от репутации каждого человека. Удалённые работники предлагают свои услуги либо через специальные сервисы, либо личные сайты и страницы в социальных сетях. В случае поиска сотрудника через сервисы (так называемые, фриланс-биржи) всегда есть возможность посмотреть предыдущий опыт работы человека и отзывы тех, с кем он работал. Наличие негативных отзывов может оттолкнуть будущих заказчиков и указать на безответственность и непрофессионализм. Следовательно, возможность оставлять положительные или отрицательные отзывы может выступать в качестве мотивации для удалённого сотрудника.

Также в последнее время появилась тенденция выкладывать мнение об удалённых исполнителях на своих личных сайтах и страницах в социальных сетях. Большинство работодателей перед заключением договора с фрилансером ищут о нём информацию через поисковые системы (Яндекс, Google), где и могут найти такие мнения, как положительные, так и отрицательные.

Самой большой сложностью в сотрудничестве с удалённым специалистом является невозможность контролировать его работу. Слухи о безответственности фрилансеров (зачастую не такие уж и беспочвенные) проистекают именно отсюда. Так как человек сам формирует свой рабочий процесс, ему сложнее концентрироваться, и он гораздо чаще отвлекается на посторонние вещи, занимается личными делами в рабочее время и, в следствие чего, срывает обозначенные сроки.

Чтобы этого избежать используется чёткое планирование рабочего времени и постановка целей на день, неделю и месяц, а также ведение соответствующей отчётности о том, какими задачами человек занимался, в течение какого времени и каких результатов достиг. В случае разового, проектного сотрудничества, вся работа разбивается на этапы, с чёткими измеримыми показателями и временными рамками на каждом из них.

Подводя итоги, можно сделать вывод, что менеджмент в сфере удалённой работы существенно отличается от традиционного и имеет свои особенности. Однако это направление требует дополнительного изучения и развития ввиду растущей популярности фриланса.

Список использованных источников:

1. Lee S. Change Management/ S. Lee – 2017.