

ДИСТАНЦИОННЫЙ (ВИРТУАЛЬНЫЙ) МЕНЕДЖМЕНТ: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

А.В.Плетежева, А.А. Сень ,

студенты экономического факультета

Белорусского государственного университета, г. Минск

Научный руководитель:

А. Ю. Алехнович,

старший преподаватель

кафедры международной политической экономики

Белорусского государственного университета, г. Минск

Аннотация. Статья посвящена теме дистанционного менеджмента как новой формы управления персоналом. Описаны причины развития и распространения виртуальной формы управления сотрудниками. Авторами также приведены основные преимущества работы удаленно как для сотрудников, так и для организации в целом. В работе приведен определенный ряд условий для перехода компании на дистанционное управление в разнообразных его проявлениях и даны рекомендации для эффективного удаленного управления сотрудниками.

Ключевые слова: дистанционный менеджмент; удаленная форма управления; интернет-технологии; информационные системы; электронная коммерция; глобализация.

REMOTE (VIRTUAL) MANAGEMENT: CURRENT STATE AND PROSPECTS OF DEVELOPMENT

A.V. Pletezhova, A.A. Sen,

students of the Faculty of Economics

Belarusian State University, Minsk

Abstract. The article is devoted to the topic of remote management as a new form of personnel management. The reasons for the formation and spread of virtual employee management are described. Moreover, the main advantages of management are mentioned both for employees and for the organization as a whole. The article presents a number of conditions for the company's transition to remote control in its various manifestations and provides recommendations for effective remote management of employees.

Keywords: remote management; remote form of management; Internet technologies, information systems; e-commerce; globalization.

Отличительная черта современного развития мировой экономики - колоссальные заслуги и достижения в области техники и технологии, становление наукоемких производств. За счёт быстрого и простого доступа к огромным объемам информации, информационные системы, процессы, сетевые технологии увеличили деловые возможности.

Сегодня все чаще замечается такая тенденция: бизнес становится более виртуальным. Глобализация, слияния, электронная коммерция, желание быть расположенным недалеко от клиентской базы, рост работ на дому и более гибкие условия работы, улучшение коммуникационных технологий – все это повлияло на то, что все больше и больше руководителей и их команд не локализованы в одном месте.

Необходимость эффективного управления персоналом на расстоянии становится реальностью для большинства организаций, особенно для тех, которые имеют заграничные филиалы, или для тех, которые привлекают удаленных сотрудников.

Поэтому на сегодняшний день многие из традиционных навыков управления больше не действуют, и менеджеры начинают осознавать потребность в разработке новых стратегий и методов и задают себе такие вопросы:

1. Как без личного контакта правильно и понятно дать сотруднику задание?
2. Как мотивировать его к трудовой деятельности?
3. Как держать под контролем выполнение работы?
4. Как сделать так, чтобы сотрудник чувствовал себя членом коллектива и был привержен компании даже на удалённой форме работы? [1,с.62].

К счастью, на эти и многие другие вопросы уже имеются ответы у специалистов теоретиков и практиков в сфере дистанционного менеджмента.

Дистанционный менеджмент – это удаленное управление командами и процессами, где задействуются каналы интернет-технологий, связи, применяются компьютерные системы, новые программные продукты, средства телекоммуникации [4,с.36].

Дистанционный менеджмент – это не особый вид менеджмента, это качественный традиционный менеджмент, который полагается на все те же навыки, но имеет свою специфику, поскольку расстояние – это длинная и более сложная нить управления.

Дистанционный менеджмент базируется на лидерстве. Менеджер формулирует задание и сроки, получает отчеты о совершённой работе, хотя не видит сотрудника в офисе. При дистанционной работе менеджерам необходимо контролировать получение результатов в значительно большей степени, чем руководить процессом работы [5,с.106].

На практике известны ситуации, когда без дистанционного менеджмента невозможно обойтись. Примером может послужить распространение вируса, который официально получил статус пандемии, т.е. эпидемии мирового масштаба. Эффект для бизнеса стал очевиден и ощутим практически сразу.

Во многих европейских странах в связи с пандемией коронавируса введен карантин — закрыты общественные места, поэтому компании принимают решение перейти на удаленную работу из дома. В Республике Беларусь карантин не объявлен, но многие компании объявляют «удаленку» сами. Для многих компаний такая форма – новинка, и они в срочном порядке формируют список принципов работы на дому для своих сотрудников.

Поэтому необходимо дать рекомендации, которыми следует руководствоваться для того, чтобы построить эффективную систему дистанционного управления в организации:

- правильная постановка целей для всей команды;
- формирование благоприятных условий для самостоятельной работы;
- совместный поиск приемлемых решений;
- написание базы знаний;
- правильное делегирование обязанностей;
- планирование;
- мониторинг осуществления работы (например, систематический «обзвон»);
- правильный выбор технологии. [2,с.57].

Дистанционный менеджмент – это формирование команды на расстоянии. Задача руководителя – создать такие условия, при которых каждый член команды будет сосредоточен на единой задаче, но в то же время все вместе они будут дополнять друг друга и следовать общей цели. Большинство удаленных сотрудников ни разу не встречались со своим работодателем, и тем не менее, это не мешает им эффективно взаимодействовать на расстоянии при помощи различных онлайн-сервисов, каналов. Все дело в успешном менеджменте, т.е. в создании благоприятных условий для наиболее продуктивной работы над общим проектом.

Таким образом, преимуществами дистанционного менеджмента с позиции работника являются:

- возможность работы в домашних и других комфортных условиях при наличии Интернета;
- укрепление здоровья, т.к. это позволяет работнику организовать свое рабочее время с учетом собственного биологического ритма;
- увеличение темпа обмена информацией;
- участие на рынке труда инвалидов, лиц, обремененных обязательствами, замужних женщин и женщин, имеющих детей, студентов и пенсионеров.
- сотрудники чувствуют, что им доверяют, и это увеличивает мотивацию;
- ускоряется взаимодействие с клиентами;
- экономия затрат (на содержание офисных помещений, рабочих мест, уборщиц, расходных материалов, оборудования и все, что связано с содержанием офиса);
- оплата работы только после ее выполнения (получения результата);
- гибкость в установлении рабочего графика.
- расширение рынка, т.е. можно, например, вести бизнес в Нью-Йорке, но при этом никогда там не побывать.

Однако с точки зрения работодателя можно выделить ряд недостатков дистанционного менеджмента:

- строгий отбор сотрудников по критериям опыта и доверия;
- усложнение формирования корпоративной культуры;
- увеличение расходов на оборудование для связи;
- затруднение процесса планирования и обучения сотрудников;
- увеличение общего времени работы [3].

Таким образом, качественный дистанционный менеджмент – залог гармоничного развития бизнеса в современных условиях, требующий знаний и дисциплинированности от лидера - руководителя и подчиненных.

Сегодня дистанционный менеджмент становится реальностью для большинства организаций. Желание быть на максимально близком к клиенту расстоянии и становление коммуникационных технологий привели к возникновению производственной среды, в которой менеджер и его подчиненные не находятся на одной территории. В мире все больше производственных задач осуществляется командами сотрудников, которые нечасто встречаются лично или вообще не знают друг друга в лицо. Такие команды стали называть дистанционными или виртуальными. Современный уровень развития технологий позволяет такой команде быть эффективной и достигать высоких результатов.

Список использованных источников:

1. Алавердов, А.Р. Управление человеческими ресурсами организации. / А.Р.Алавердов.– М.: Синергия, 2012. – 656 с.
2. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом./ Т.Ю.Базаров – М.: Академия, 2013. – 224 с.
3. Конобевцев, Ф. Дистанционное управление персоналом: правила общения, коммуникации // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2012. – № 9. «Профессиональная ориентация» Электронный 2017, №1 научный журнал ISSN 2411-2550 294. – Режим доступа: www.rojournal.ru. – Дата доступа: 07.04.2020.
4. Ольховская, Ю., Литвинова Н., Гришина Н. Дистанционное управление персоналом: правила общения, коммуникации // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2013. – № 6. – 92 с.
5. Жиров, В.Ф. Применение информационных технологий в заочном (дистанционном) обучении // Вестник Финансовой академии. – 2007. - № 4. – 107-112 с.