

## ВЛИЯНИЕ ЭРГОНОМИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДИСТАНЦИОННОГО ТРУДА

**М. А. Кислицкая**

*ГУО «Институт бизнеса Белорусского  
государственного университета», г. Минск;  
науч. рук. – Т. В. Прохорова, канд. экон. наук, доц.*

В статье исследуется поведение интернет-пользователей и влияние организации рабочих мест на производительность труда дистанционных сотрудников. Рассматриваются особенности эргономического обеспечения при дистанционной занятости, определяются локации, обеспечивающие более высокую результативность труда.

**Ключевые слова:** эргономическое обеспечение, дистанционная работа, интернет-пользователь, эффективность работы, рабочее место, надомники, онлайн-обучение.

События 2020–2021 годов вынудили многие компании выйти на дистанционный формат работы и обучения. У многих руководителей предприятий стал вопрос об обеспечении эффективности работы в условиях Пандемии. Особенно чётко это прослеживается в Республике Беларусь, так как для страны в прошлом не характерен вариант такой работы. Контент-анализ свидетельствует, что белорусы являются активными пользователями Интернет-ресурсов (таблица 1).

Для выполнения профессиональных обязанностей посредством интернет должны существовать определённые рабочие условия. Для того, чтобы сотрудники или студенты могли нормально работать, должен использоваться комплекс методов, инструментов. Сотрудники должны быть обеспечены техникой, программами, литературой, правовыми документами. Рассмотрим эргономическое обеспечение, которое учитывает наиболее благоприятные условия работы, включающие физиологические и психологические возможности человека.

Первоначально смена рабочего места всегда приводит к упадку результативности, но со временем это постепенно проходит. Такую тенденцию можно заметить в проведённом Институтом бизнеса опросе, в котором приняло участие 778 человек.

При организации рабочих мест все средства и орудия труда (машины, инструменты приборы и пр.) рассматриваются в единстве с человеком, оперирующим ими. Это единство определяется как система «человек – машина – среда» (СЧМС). Результативность работы этой системы зависят от того, насколько параметры элементов рабочего места и окружающей среды соответствуют возможностям работающего. При этом всё стоит учитывать Типовую инструкцию по охране труда при работе с персональными электронно-вычислительными машинами.

Таблица 1

**Результаты исследований на тему «Интернет-пользование и дистанционная занятость»**

Исследователь, тема	Параметры исследования, дата публикации	Итоги исследования
TNS Infratest – «Особенности поведения интернет-пользователя» (Connected Consumer Survey 2016).	Компания TNS Infratest по заказу Google с января по март опросила 1000 респондентов Беларуси в возрасте 16+ в формате телефонного и персонального интервью.	Среди опрошенных онлайн-пользователей в возрасте до 35 лет ежедневно присутствуют в интернете 98 %. В периоде с 35 до 44 лет интернет используется 91 % пользователей. Уровень ежедневного использования интернета у белорусов старше 55 лет очень высок – 78 %.
Google – Особенности поведения белорусских пользователей в режиме онлайн (2016).		Еженедельно белорусы используют свои смартфоны для: поиска информации – 58 %, общения в социальных сетях – 53 % и просмотра онлайн-видео – 43 %.
Onlinetestpad.com – опрос «Дистанционное обучение» в 2020 году.	В течение 2020 года было опрошено 2664 респондента в возрасте 12+.	Самая приемлемая форма обучения – подготовка с помощью Интернета, так проголосовал 1121 респондент.
Институт бизнеса БГУ – опрос «Трудности, связанные с онлайн-обучением» в 2020.	Институт бизнеса с 19-24 марта опросил 778 студентов данного вуза в формате тестового опроса.	Проблемы недостатка навыков работы онлайн (было актуально, когда онлайн обучение началось для 12 % студентов, актуально в 2021 году для 8,2 % студентов), отсутствия условий для онлайн-обучения дома (было – 12 %, в 2021 году – 6,8 %), плохая обратная связь с преподавателями (было – 13,2 %, стало – 8,4 %).

При организации рабочих мест все средства и орудия труда (машины, инструменты приборы и пр.) рассматриваются в единстве с человеком, оперирующим ими. Это единство определяется как система «человек – машина – среда» (СЧМС). Результативность работы этой системы зависят от того, насколько параметры элементов рабочего места и окружающей среды соответствуют возможностям работающего. При этом всё стоит учитывать Типовую инструкцию по охране труда при работе с персональными электронно-вычислительными машинами.

Если говорить про Трудовой кодекс, то до 2019 года он не предусматривал термина «дистанционная работа» [3]. В соответствии с новой редакцией Кодекса, дистанционная работа – это работа, которую работник выполняет *вне места нахождения нанимателя*. При этом для взаимодействия наниматель и работник *используют информационно-коммуникационные технологии*. Иными словами, связь между работником и нанимателем поддерживается через компьютеры, планшеты,

смартфоны и пр. По-прежнему наниматели могут принимать на работу надомников. Правовое регулирование данной категории работников осуществляется главой 25 ТК. В отличие от надомника, дистанционный работник не привязан к какому-либо месту для выполнения работы. Он может выполнять работу там, где ему будет удобно. В то время как работник-надомник обязан выполнять трудовую функцию либо дома, либо в иных определенных помещениях по его выбору вне помещений нанимателя.

В 2020 году выяснилось, что 42 % сотрудников, которые работают не в офисе планировали работать удаленно чаще, чем до эпидемиологической ситуации. В 2021 году почти 70 % людей работают из дома, и те, кто переключился, не хотят возвращаться в офис.

Очевидно, что эти тенденции удаленной работы никуда не денутся, и отдельные организации и группы должны уметь быстрее реагировать на потребности и ожидания сотрудников. Менеджерам придется следить за эффективностью выполняемой работы, на которую в безоговорочной степени влияет окружающая среда и рабочая обстановка.

По теории Парето, ясно, что всякое изменение, которое никому не приносит убытков, а некоторым людям приносит пользу, является улучшением. На Рис. 1 показана координатная плоскость. Ось Oy выражает результативность командной работы в офисе, а ось Ox – результативность индивидуальной работы дома. При увеличении количества существования индивидуальной работы, командная снижается. Но существует точка оптимума, которая и будет эффективна по Парето. В этой точке будет заключаться баланс работы индивидуальной и командной.

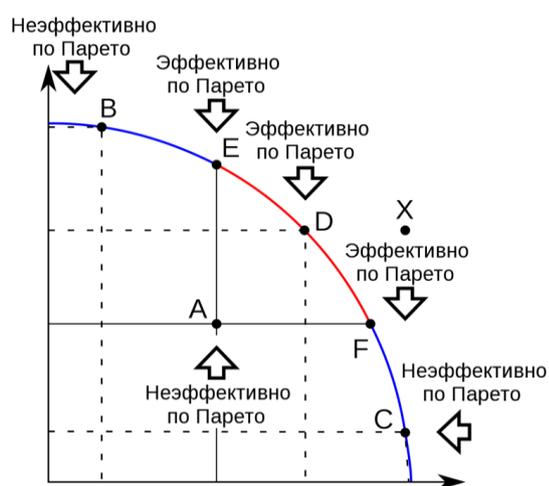


Рис. 1. Теория Парето

То есть возникает противоречие между комфортностью и оптимальной настройкой на работу. Когда хотят получить хороший результат и выбирают не офисное помещение, не рабочее место, то с точки зрения

психологии это ассоциируется с отдыхом, что очень плохо для удалённой деятельности. Дело в том, что отвлекающие факторы, такие как шум в кафе, сообщение от подруги на телефоне, человек в состоянии контролировать. Данные факторы пассивны, что отличается от праздношатающегося коллеги, который хлопнет вас по плечу, как только вы, наконец, сосредоточитесь. Поэтому был проведён тестовый опрос среди студентов первого курса на концентрацию внимания и результативность в разных условиях окружающей среды (Рис. 2)

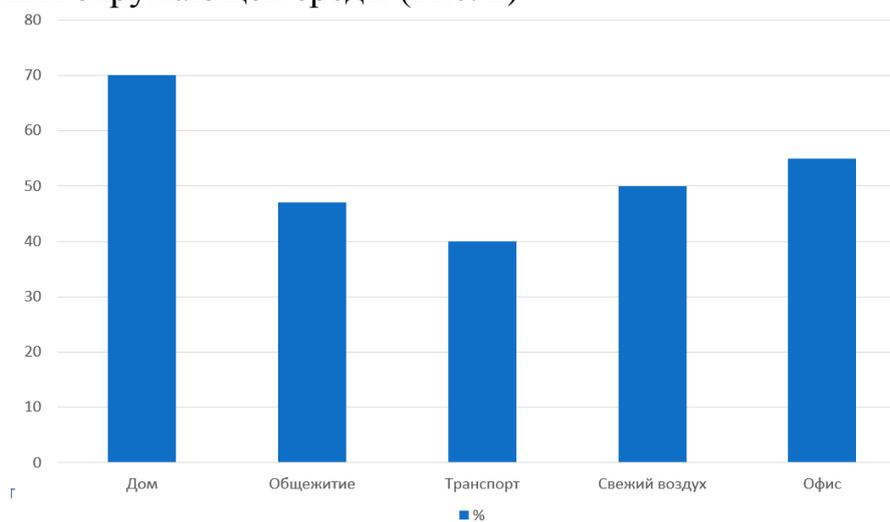


Рис. 2. Результаты опроса студентов первого курса

В результате замера скорости и точности выполнения предложенных заданий стало очевидно, что дом является самым эффективным местом для работы. Но работа на дому требует владения ПК. Для такой работы существуют санитарные правила и нормы, которые устанавливают «Требования при работе с видеодисплейными терминалами и электронно-вычислительными машинами» (Постановление Министерства здравоохранения РБ 28.06.13 №59) [4]. Они применимы к помещению для работы, микроклимату, освещению на рабочем месте, к его организации и оборудованию, режиму труда и отдыха на работе.

Внедрение нестандартных форм занятости, в частности – дистанционной работы, способно не только разнообразить рынок рабочей силы, но и стать драйвером модернизации отдельных секторов экономики. Научно обоснованный подход к эргономическому обеспечению рабочих мест дистанционных сотрудников позволит в полной мере использовать все преимущества дистанционной занятости, обеспечить высокую работоспособность сотрудников. И соответственно это положительно повлияет на рост эффективности труда.

### Библиографические ссылки

1. *Томашевский, К. Л.* Понятие дистанционной работы и содержание трудового договора с дистанционными работниками: сравнительный аспект / К.Л. Томашевский. – Минск: «Международный университет «МИТСО», 2017.
2. *Чичина, Е. В.* Отдельные нестандартные формы занятости: правовой аспект / Е.В. Чичина. – Минск: ИООО «Право и экономика», 2004. – 142 с.
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь. Ст. 25 ТК РБ 296-3 от 26.07.1999 г.
4. Санитарные нормы и правила «Требования при работе с видеодисплейными терминалами и электронно-вычислительными машинами» / Министерства здравоохранения РБ – Минск: 22.07.2013.