

ВЛИЯНИЕ УДАЛЕННОГО ФОРМАТА РАБОТЫ НА ПРОДУКТИВНОСТЬ СОТРУДНИКА В ИТ-СФЕРЕ

В последние годы появление технологий произвело революцию на традиционном рабочем месте, открыв путь для формата удаленной работы. Такой формат становится все более распространенным, особенно в сфере информационных технологий, где цифровая инфраструктура выступает в качестве основы всех операций. Однако, помимо преимуществ, переход на удаленный формат работы имеет ряд проблем, особенно в отношении производительности сотрудников.

В данной работе были поставлены две задачи. Первой являлось изучение особенностей удаленного формата работы сотрудников, а именно причин его использования, характеристик и возможных последствий. Выявление того, как удаленный формат влияет на продуктивность сотрудников путем проведения опроса среди специалистов, работающих в ИТ-сфере, стало второй задачей.

Удаленный формат работы представляет собой форму труда, которая не требует постоянного пребывания в офисе для выполнения трудовых обязанностей.

Росту популярности удаленной работы в ИТ-индустрии способствуют несколько факторов. Во-первых, достижения в области технологий облегчили сотрудникам возможность выполнять свои задачи удаленно. Во-вторых, пандемия COVID-19 ускорила внедрение практики удаленной работы во всем мире, вынудив организации при необходимости адаптироваться к удаленной работе. Этот вынужденный эксперимент показал, что компании могут эффективно работать в удаленном формате, тем самым побудив многие организации продолжать использовать ее даже после того, как пандемия утихла. В-третьих, успешный опыт в сохранении баланса и гибкости между работой и личной жизнью побудил как сотрудников, так и работодателей изучить варианты удаленной работы как средства удовлетворения личных и профессиональных потребностей.

Удаленная работа в сфере ИТ характеризуется несколькими ключевыми особенностями:

- значительная зависимость от инструментов цифровой связи, таких как видеоконференции и платформы управления проектами для облегчения коммуникации между командами;
- гибкий график работы, что позволяет сотрудникам адаптировать свой график к часам максимальной продуктивности и часовым зонам клиентов, находящихся в разных странах;
- устранение географических ограничений, позволяющих компаниям нанимать специалистов из разных стран мира без необходимости переезда сотрудников;
- требование к высокому уровню самодисциплины и навыков тайм-менеджмента для обеспечения производительности и соблюдения сроков [1].

В настоящее время 12,7 % сотрудников, занятых полный рабочий день, работают удаленно (из дома), что свидетельствует о быстрой нормализации условий удаленной работы. В то же время 28,2 % сотрудников адаптировались к гибридной модели работы. Эта модель сочетает в себе работу как на дому, так и в офисе, обеспечивая гибкость и поддерживая уровень физического присутствия на рабочем месте. Несмотря на быстрый рост удаленной работы, 59,1 % сотрудников по-прежнему работают в офисе. Этот процент показывает, что, хо-

тя удаленная работа является популярной, традиционное пребывание в офисе в рабочее время отнюдь не устарело.

Влияние удаленной работы на производительность сотрудников в сфере IT имеет значительные последствия как для отдельных лиц, так и для организаций в целом. С точки зрения отдельного сотрудника удаленная работа дает возможность сбалансировать работу и личную жизнь, потенциально повышая удовлетворенность работой и общее благополучие. Однако для преодоления отвлекающих факторов и поддержания продуктивности также требуются самомотивация и дисциплина. С организационной точки зрения удаленный формат позволяет получить доступ к глобальному кадровому резерву, сократить накладные расходы, связанные с использованием офисных помещений, а также улучшить показатели удержания сотрудников. Тем не менее, необходимы эффективные коммуникационные стратегии, надежная цифровая инфраструктура и управленческая поддержка, чтобы удаленные команды оставались продуктивными и сплоченными.

Статистические данные о влиянии удаленной работы на продуктивность сотрудников в сфере IT дают ценную информацию. Согласно опросу, проведенному Buffer в 2021 г., 97 % респондентов заявили, что хотели бы продолжать работать удаленно хотя бы часть времени до конца своей карьеры. Кроме того, исследование Стэнфордского университета показало, что производительность удаленных работников в IT-сфере выросла на 13 % по сравнению с их коллегами, работающими в офисе. Такое увеличение производительности произошло за счет большего количества звонков в минуту, что объясняется более спокойной и удобной рабочей средой, а также увеличением количества минут работы в смену из-за меньшего количества перерывов и больничных дней. В этом же исследовании работники также сообщили о повышении удовлетворенности работой, а уровень увольнения сократился на 50 %. Об этом свидетельствуют многочисленные опросы:

- по данным Upgraded Points, 63 % женщин и 55 % мужчин говорят, что они продуктивно работают на дому;
- согласно опросу Mmhhmm, 51 % сотрудников заявили, что асинхронная работа или установление собственного графика способствовали их продуктивности [2].

Однако другой опрос, проведенный Atlassian среди IT-компаний, показал, что 10 % людей считают, что их будут считать менее продуктивными или недостаточно целеустремленными, если они будут работать из дома. Во время проведения исследования были обнаружены следующие причины такой тенденции:

- проблемы в эффективном общении между сотрудниками;
- снижение творческих способностей отчасти из-за многозадачности, а не из-за полной сосредоточенности на личном общении;
- сокращение объема обучения, наставничества и обратной связи;
- исследование Owl Labs, показал, что 20 % удаленных сотрудников страдают от одиночества, которое может отрицательно повлиять на их психическое благополучие и продуктивность [3];
- отвлеченность сотрудника на дела, не связанные с профессиональными обязанностями.

Для того чтобы понять, насколько удаленный формат работы влияет на эффективную работу сотрудника, был проведен опрос среди специалистов, работающих в IT-индустрии. В данном исследовании приняло участие 16 человек, 8 из которых отвечают за сферу менеджмента процессов в IT-компаниях, и 8 – являются техническими специалистами.

В ходе опроса была получена следующая информация о работе в удаленном формате:

- 75 % опрошенных уже более года работают в удаленном режиме;

- 62,5 % респондентов работают в удаленном формате ежедневно;
- 37,5 % работают в гибридном формате;
- по большей части сотрудник сам выбирает формат работы и количество рабочих дней в таком режиме.

На вопрос о влиянии формата работы на продуктивность сотрудника более половины опрошенных, вне зависимости от вида их деятельности, считают, что влияет – 56,3 %, не влияет – 43,8 %. Опрошенным было предложено оценить свою работу в удаленном формате по пятибалльной шкале, где «1» является самым низким показателем, а «5» – самым высоким. 25 % оценили свою продуктивность на 5 баллов, 50 % – 4 балла и 25 % – 3 балла. Следует отметить, что все выбранные показатели являются удовлетворительными и выше, никто из опрошенных не выбрал низкий или очень низкий уровень оценки продуктивности.

Немногим менее половины (43,8 %) респондентов указали, что продуктивность работы увеличивается при удаленном формате работы. Сотрудники объясняют это следующими причинами: отвлекающие факторы в офисе мешают концентрации; настроение сотрудника лучше за счет более свободного графика и распределения времени; чувство комфорта и тишина помогают сосредоточиться на решении задач.

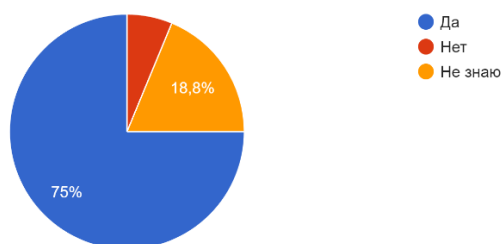
37,5 % указали, что удаленный формат работы никак не влияет на продуктивность работника. Их мнение основывается на убеждении, что продуктивность зависит от самого сотрудника, его самоорганизации, навыков тайм-менеджмента и мотивации. Заинтересованность в развитии продукта компании и самой компании, уровень заработной платы, отношения в коллективе, отношение с начальством определяет эффективность работника.

Только 18,8 % опрошенных указали, что удаленный формат снижает продуктивность работы сотрудника за счет большого количества отвлекающих факторов в личной жизни и расслабляющей обстановки вне офиса.

В ходе опроса были выявлены основные плюсы и минусы удаленного формата работы. Среди положительных аспектов можно выделить следующие: гибкость в расписании дня и возможность работать из любой точки мира; отсутствие потери времени на дорогу в офис; увеличение продуктивности за счет отсутствия отвлекающих факторов офисной жизни. Были выявлены следующие минусы удаленной работы: сложность в отделении работы от личной жизни и возможность бесконечного рабочего дня; отсутствие личного общения с коллегами и возможности быстрого обсуждения вопросов; сложность в поддержании корпоративной культуры внутри компании.

Опрошенным был также задан вопрос «Планируете ли вы и дальше оставаться в таком формате?». Результаты, представленные на рисунке ниже, показывают, что сотрудники удовлетворены своей работой в удаленном режиме, и что большая часть планирует и дальше работать в удаленном формате (см. рисунок).

Планируете ли вы и дальше оставаться в таком формате?
16 ответов



Планы респондентов продолжить
работу в удаленном формате

Анализ научной литературы позволил выявить способы, которые менеджеры используют для повышения продуктивности сотрудника в рамках удаленного формата:

- следует воссоздать пространство, которое имеет необходимое оборудование для работы и по возможности находится вдали от дополнительных экранов;
- рекомендуется составить еженедельный график работы и список задач, которые необходимо выполнить;
- следует выбирать меньшие, но интенсивные интервалы работы (т. е. если человек может поработать 30 минут, прежде чем отвлечься, необходимо продолжать в этом темпе в течение всего дня);
- делать регулярные перерывы, которые позволяют мозгу перефокусироваться и расслабиться, тем самым увеличивая дальнейшую продуктивность [4].

В заключение следует отметить, что переход на удаленные форматы работы в сфере IT привел к глубоким изменениям в способах ведения и управления работой. Хотя удаленная работа предлагает множество преимуществ, включая гибкость и доступ к более широкому кадровому резерву, она также создает проблемы для производительности сотрудников. Несмотря на то, что результаты опроса, проведенного среди специалистов в IT-сфере, показали, что сотрудники считают, что такой формат незначительно влияет на их продуктивность, мировые исследования свидетельствуют о том, что риски снижения эффективности работника все равно остаются. Понимание причин, характеристик и влияния удаленной работы на производительность труда имеет решающее значение как для отдельных лиц, так и для организаций, стремящихся эффективно ориентироваться в новых рабочих реалиях. Используя технологии, развивая культуру доверия и подотчетности, а также уделяя приоритетное внимание благополучию сотрудников, компании могут использовать преимущества удаленного формата работы для будущего развития.

Список использованных источников

1. «На удаленке». Преимущества, особенности и самые популярные профессии для дистанционной работы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dzen.ru/a/Zh5NKoya2VotFm3r>. – Дата доступа: 17.04.2024.
2. The Productivity Problem With Remote Work [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.forbes.com/sites/tracybrower/2023/08/06/the-productivity-problem-with-remote-work/?sh=c02a5ec34b35>. – Дата доступа: 17.04.2024.
3. Remote Work Statistics And Trends In 2024 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.forbes.com/advisor/business/remote-work-statistics/>. – Дата доступа: 20.04.2024.
4. Surprising working from home productivity statistics [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.apollotechnical.com/working-from-home-productivity>. – Дата доступа: 21.04.2024.