

ОПУБЛИКОВАТЬ СТАТЬЮ

в изданиях НИЦ "Социосфера"



[ПОДРОБНЕЕ](#)

СОЦИОСФЕРА

- Российский научный журнал
- ISSN 2078-7081
- РИНЦ
- Публикуются статьи по социально-гуманитарным наукам

PARADIGMATA POZNÁNÍ

- Чешский научный журнал
- ISSN 2336-2642
- Публикуются статьи по социально-гуманитарным, техническим и естественно-научным дисциплинам

[ПОДРОБНЕЕ](#)



СБОРНИКИ КОНФЕРЕНЦИЙ

- Широкий спектр тем международных конференций
- Издание сборника в Праге
- Публикуются материалы по информатике, истории, культурологии, медицине, педагогике, политологии, праву, психологии, религиоведению, социологии, технике, филологии, философии, экологии, экономике



[ПОДРОБНЕЕ](#)

УДК 338.4

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В ПЕРИОД ВРЕМЕННОЙ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ

А. Ш. Галимова
М. Р. Ганиева

*Кандидат экономических наук, доцент,
студентка,
Башкирский государственный университет,
г. Уфа, Республика Башкортостан, Россия*

MOTIVATION OF STAFF DURING TEMPORARY REMOTE WORK

A. Sh. Galimova
M. R. Ganieva

*Candidate of economic sciences, associate professor,
student,
Bashkir State University,
Ufa, Republic of Bashkortostan, Russia*

Abstract. The article presents the results of a study of the motivation of employees engaged in remote (remote) work. The methods and means of stimulating labor, the factors necessary to motivate staff, as well as the advantages and disadvantages of remote work for employees are given. It is concluded that when working remotely, it is necessary to take into account some features of the organization of work.

Keywords: staff motivation; remote work; pandemic; efficiency; staff turnover.

В начале 2020 года, в разгар пандемии, предприятия были вынуждены перейти на совершенно новые методы работы. Компаниям приходилось реагировать на неожиданные и быстро меняющиеся сложные условия, предвидя и планируя различные ситуации. Сотрудников отправляли на удалённую работу. На этом фоне были выявлены недостатки стратегий управления персоналом, в том числе в области мотивации [1].

Дистанционной работа – выполнение определенной трудовой договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения вне стационарного рабочего места, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информа-

ционно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования [7].

С 1 января 2021 года вступили в силу поправки в Трудовой Кодекс Российской Федерации [8] в разделе, регламентирующем временную дистанционную работу (удаленный режим работы – УРР). Целью данных поправок было повышение гибкости занятости в трудовых отношениях и использования информационных и коммуникационных технологий. С экономической позиции удаленная работа в сложившейся ситуации оправдала ожидания работодателей – ее внедрение позволило многим компаниям выжить на рынке, как за счет возможности «не останавливать полностью свою работу в период карантина, так и путем снижения определённой доли затрат» [2, 6].

Удаленная работа имеет много преимуществ и недостатков. В 2019 году ис-

следовательская группа Global Workplace Analytics провела исследование и обнаружила, что 22 % удаленных сотрудников более счастливы, чем офисные работники. У 78 % респондентов снизился уровень стресса. Свободный график работы, отсутствие ежедневных транспортных расходов, возможность работать с работодателем из другого региона или страны – вот некоторые из многих преимуществ удаленной работы. К недостаткам можно отнести медленное взаимодействие между работодателем и работником при решении стоящих перед ними задач [4].

Чтобы свести их к минимуму, руководство организации выстраивает эффективную систему мотивации, включающую комплекс мер по материальной и нематериальной мотивации персонала [4].

Можно использовать такие меры как:

1) Введение личных бесед с сотрудниками удаленной работы. Сотрудники, которые часто работают удаленно, чувствуют себя изолированными от рабочей силы и нехватки информации. Коммуникация руководителей с такими сотрудниками снижает уровень проблем в организации, включают ее в бизнес-среду компаний.

2) Признание заслуг сотрудников, их поощрение. Похвала работы сотрудников, занятых в дистанционной работе, позволит им почувствовать удовлетворенность проделанной ими работы.

3) Создание условий для карьерного роста персонала. В рамках этого проекта можно применять различные бесплатные программы, корпоративные тренинги со скидками. Это позволяет сотрудникам чувствовать себя более уверенно, повышая уровень профессиональной компетентности [4].

«Чтобы наладить работу персонала в удаленном режиме, главное – это ясно и конкретно донести до работников, какой результат от них ждет организация» [2].

Главная мотивация для любого сотрудника является оплата труда. Тем сотрудникам, которые продолжали работать

непосредственно на рабочем месте, остается выплачивать причитающиеся им по Трудовому кодексу выплаты, плюс дополнительные выплаты за отработанные часы. Обязательно иметь письменное согласие всех сотрудников, чтобы создать консолидированную команду и заставить людей просто работать на основе согласия. Чтобы отправить сотрудника в резерв, у сотрудника должна быть уважительная причина, но это не относится к людям, которые входят в группу риска по возрастным ограничениям. Работникам (в том числе лицам, находящимся в группе риска из-за возрастных ограничений) и тем, кто резервируется, необходимо сохранить выплату заработной платы в размере 2/3 участия в работе из-за отсутствия ежемесячных выплат [2].

Для поддержания стабильной и эффективной работы управляющие должны регулярно проводить встречи в форме онлайн-конференций с обсуждением текущей ситуации [3].

Таким образом, можно сказать, что нельзя придумать точный шаблон мотиваций персонала. Каждый руководитель сам должен их выявить. Но стоит учесть, что именно действенная мотивация позволит сотрудникам работать эффективно. Также руководителям при удаленной работе необходимо учитывать некоторые особенности организации работы [5].

Библиографический список

1. Галимова А. Ш., Затонская А. А. «Дистанционная работа: особенности и проблемы адаптации работников»: сборник «Инновационные доминанты и социально-трудовые сферы: экономика и управление».
2. Галимова А.Ш., Шакирова Э.И. Влияние дистанционной работы на персонал во время пандемии: Доклады Башкирского университета. 2020. Т. 5. № 6. С. 404–408.
3. Гурова И.М. Дистанционная работа как тренд времени: результаты массового опыта // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2020. № 2. С. 128–147.
4. Коробицын Д. 6 способов мотивации сотрудников на удаленке / Д. Коробицын. - Текст непосредственный, электронный// Бизнес.ру. – 2020. - <https://www.business.ru/article/2637->

- motivatsiya-sotrudnikov-na-udalenne (дата обращения: 01.02.2022)
5. Михайлов А. А., Федулов В.И. Подходы к управлению персоналом в условиях удаленной занятости // ЕГИ. 2020. №3 (29). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/podhody-k-upravleniyu-personalom-v-usloviyah-udalennoy-zanyatosti> (дата обращения: 01.02.2022)
 6. Проект Федерального закона "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы"
 7. Сластя С.Д. Управление карьерой персонала, работающего на дистанционной работе // Профессиональная ориентация. 2017. № 1. С. 320–324.
 8. Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 30.11.2021)

*© Галимова А. Ш.,
Ганиева М. Р., 2022.*

СРОЧНОЕ ИЗДАНИЕ МОНОГРАФИЙ И ДРУГИХ КНИГ



*Два места издания Чехия или Россия.
В выходных данных издания
будет значиться*

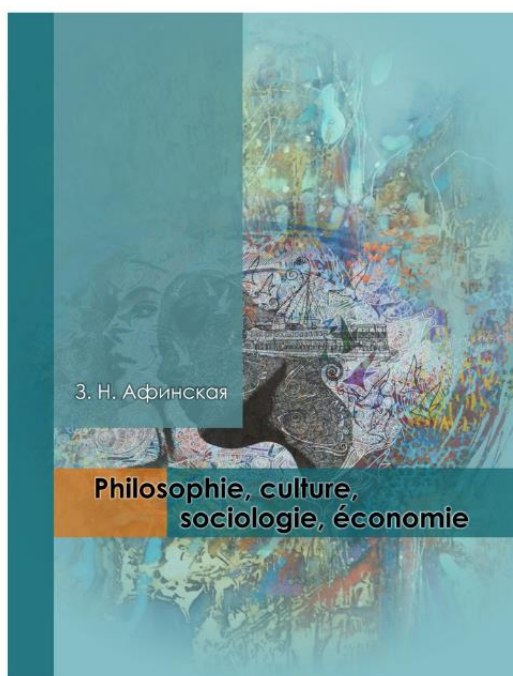
**Прага: Vědecko vydavatelské
centrum "Sociosféra-CZ"**

или

**Пенза: Научно-издательский
центр "Социосфера"**

РАССЧИТАТЬ СТОИМОСТЬ

- Корректурa текста
- Изготовление оригинал-макета
- Дизайн обложки
- Присвоение ISBN



У НАС ДЕШЕВЛЕ

- Печать тиража в типографии
- Обязательная рассылка
- Отсудка тиража автору