

Ссылка для цитирования этой статьи:

Тонких Н.В., Горев А.В., Бегичева С.В. Управление эффективностью удаленного персонала // Human Progress. 2023. Том 9, Вып. 5. С. 9. URL: http://progress-human.com/images/2023/Tom9_5/Tonkih.pdf. DOI 10.34709/IM.195.9. EDN FINHCJ.

УДК 331.103

УПРАВЛЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ УДАЛЕННОГО ПЕРСОНАЛА



Тонких Наталья Владимировна

кандидат экономических наук, доцент
заведующий лабораторией кафедры экономики труда
и управления персоналом
ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

tonkihnv@usue.ru
62/45, ул. 8 Марта/Народной Воли,
г. Екатеринбург, 620144, Россия
+7 (912) 240-94-36



Горев Алексей Владимирович

Аспирант
ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

gorev.g98@yandex.ru
62/45, ул. 8 Марта/Народной Воли,
г. Екатеринбург, 620144, Россия
+7 (922) 166-16-73



Бегичева Светлана Викторовна

кандидат экономических наук, доцент
доцент кафедры бизнес-информатики
ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

begichevas@mail.ru
62/45, ул. 8 Марта/Народной Воли,
г. Екатеринбург, 620144, Россия
8 (343) 283-10-56

Аннотация. Дистанционная (удаленная) занятость стала неотъемлемой частью современных социально-трудовых отношений. Динамичное развитие цифровых технологий формирует новый ландшафт организационных условий труда, требующих разработки адекватных инструментов управления удаленным персоналом. Цель исследования заключается в проведении сопоставительной оценки эффективности труда персонала, работающего в офисных и дистанционных условиях занятости. Ключевые задачи: 1) оценка изменения показателей эффективно-

сти труда сотрудников при переводе удаленную работу; 2) поиск оптимальных цифровых моделей управления удаленной командой, обеспечивающих рост эффективности труда и гармонизацию баланса работа-семья. Авторское исследование проведено с опорой на метод кейс-стади, с применением элементов включенного наблюдения, свободного интервью, анализа документов. Изучался опыт российской IT-компании, являющейся IT-интегратором государственной корпорации. Основные выводы исследования: перевод IT-персонала на дистанционный формат слабо отражается на экономических результатах. Средний балл выполнения ключевых показателей эффективности сотрудников, работающих в офисе и удаленно, не выявил статистически значимых отличий в уровне эффективности труда. Наиболее высокий темп роста производительности труда наблюдается в группе персонала, переведенного из офиса в удаленный формат работы. Организационно-социальная эффективность не очевидна. По мнению руководителей, офисный формат эффективнее, чем удаленный. Личное общение расширяет сеть коммуникаций как внутри отделов, так и со смежными подразделениями, формирует общее и системное представление о задачах коллектива. По мнению рядовых специалистов, предпочтительнее удаленный формат работы, он комфортнее по условиям труда, оптимизирует структуру суточных затрат времени. Обоснована целесообразность замены дистанционного формата работы на гибридный и разработка отечественного программного обеспечения управления удаленной командой. Предложена логическая схема постановки и контроля выполнения задачи в IT-приложении. Применение цифровой модели управления сокращает трудоемкость выполнения работ, обеспечивает равномерность распределения рабочей нагрузки, повышает эффективность управленческого контроля, дает социальный эффект в форме гармонизации баланса работа-семья при условии регламентации времени рабочих коммуникаций, соблюдения режима труда и отдыха.

Ключевые слова: дистанционная занятость; удаленная работа; цифровизация; управление персоналом; эффективность; IT; цифровые технологии.

JEL коды: J24.

Введение

Трансформация рынка труда, его подстройка к социальным, политическим и технологическим условиям – процесс, сопутствующий изменениям в экономике. Вызовы пандемии лишь ускорили внедрение удаленных форматов организации труда [1] в практику деятельности российских компаний, что пусть медленнее, но так или иначе произошло бы. Конкуренция стимулирует поиск наиболее эффективных и экономичных способов хозяйствования. Информационно-коммуникационные технологий позволяют сократить время на рутинную работу [2]

или частично отказаться от нее; увеличить скорость принятия управленческих решений за счет электронного документооборота; обеспечить слаженную работу команд разной географии присутствия.

Исследователи опыта экстренного перевода на дистанционный формат работы в пандемию фокусировали свое внимание на социальном благополучии сотрудников [3]. Опубликован ряд работ, посвященных плюсам и минусам удаленной занятости, как с позиции работника [4], так и с позиции работодателя [5]. Среди позитивных аспектов удаленной организации труда для предприятий, как правило, выделяют экономию расходов на аренду офисных помещений и возможность привлечения квалифицированных кадров из других регионов. К проблемным зонам относят коммуникационные сложности, отсутствие надлежащего контроля за действиями персонала, что может повлечь снижение эффективности труда [6].

Несмотря на указанные негативные моменты, применение удаленных практик управления персоналом продолжает расширяться, их масштабирование – один из ключевых трендов рынка труда [6]. Совершенствование информационных технологий, рост цифровой грамотности, выход на рынок труда Digital Z поколения и другие факторы способствуют дальнейшему увеличению популярности дистанционной работы, что неизбежно влечет необходимость адаптации стратегии управления персоналом к цифровым социально-трудовым условиям [7]. Объективно актуализируется проблема поиска организационных инструментов управления эффективностью удаленного персонала.

Целью исследования является сопоставительная оценка эффективности труда персонала IT-компаний, работающих в стандартных и дистанционных условиях занятости. Ключевые задачи: 1) оценка изменения показателей эффективности труда сотрудников при переводе на удаленную работу; 2) поиск оптимальных цифровых моделей управления удаленной командой, обеспечивающих рост эффективности труда и гармонизацию баланса работа-семья.

1. Обзор исследований эффективности перевода персонала на удаленную работу

15 октября 2020 года компания SuperJob опубликовала результаты опроса менеджеров по персоналу и сотрудников, переведенных на дистанционную работу в связи с эпидемией коронавируса (N=500 и 1600 соответственно). География исследования – все регионы РФ.

По данным SuperJob наиболее высокая частота перевода персонала на удаленную работу наблюдалась в профессиональных группах финансового сектора, HR и информационных технологий (табл. 1).

Табл. 1: Перечень отраслевых групп, с наибольшей частотой применения практики перевода сотрудников на дистанционную работу¹

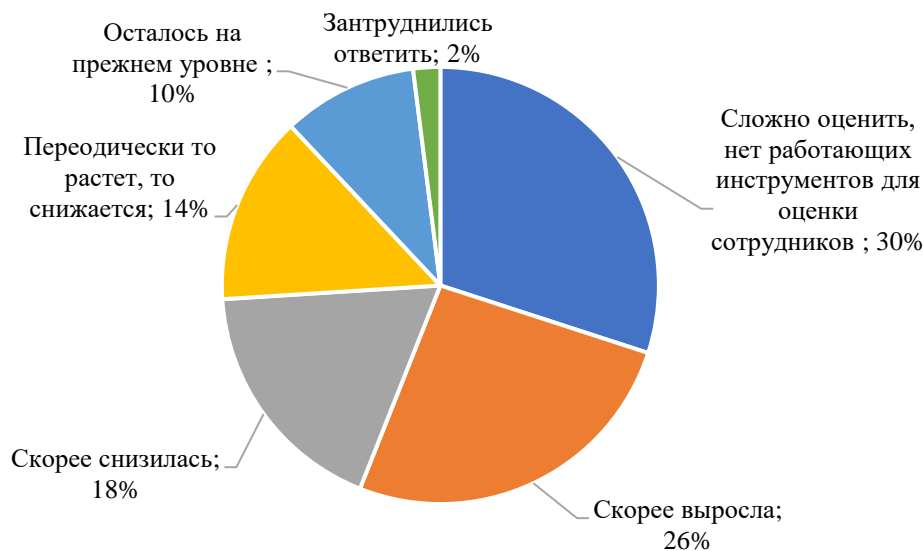
Отрасль	Доля положительных ответов, %
Бухгалтерия и финансы	35
Управление персоналом и рекрутинга	28
Информационные технологии	24
Продажи	20

За полгода пандемии эффективно работать в дистанционном формате научилось большинство россиян. 36% удаленных сотрудников считают, что дома они работают результативнее, чем в офисе [8].

В 2021 году компания «Ростелеком-Солар» провела исследование «Как изменилась эффективность персонала на удаленке». Применялся метод электронного опроса аудитории портала «Кадровое дело» (представители работодателей, N = 100).

Респондентам предлагалась оценить изменения в эффективности работы сотрудников, переведенных из офиса на удаленную работу (Рис. 1).

Рис. 1: Структура ответов на вопрос «Как изменилась эффективность удаленной работы в сравнении с офисной»²



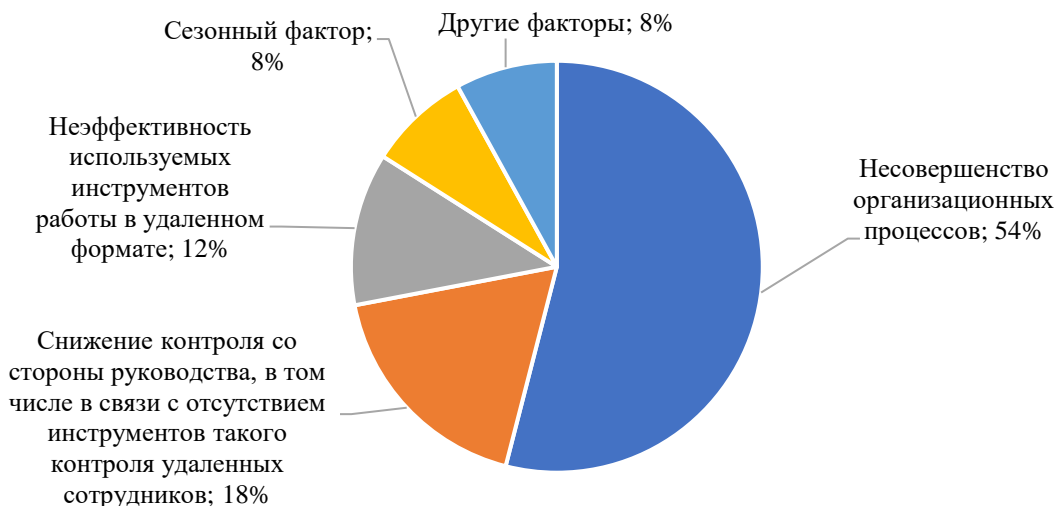
В каждой четвертой компании эффективность труда скорее увеличилась, в каждой пятой – снизилась, в каждой десятой – ничего не изменилось. Почти половина респондентов затруд-

¹ Составлено на базе: Новости Исследовательского центра рекрутингового портала Superjob.ru. Электронный ресурс: <https://www.superjob.ru/research/?next=200> (Дата обращения: 17.03.2021).

² Составлено на базе: Исследование «Как изменилась эффективность персонала на удаленке». Сайт «Ростелеком-Солар». Аналитика. Электронный ресурс: <https://rt-solar.ru/upload/iblock/733/Kak-izmenilas-effektivnost-personala-na-udalenske.pdf> (Дата обращения 31.08.2023).

нились дать адекватную характеристику, 46% [9]. Отметим, что на значимость проблемы эффективности труда дистанционных сотрудников указали 50% респондентов. Ключевая причина снижения эффективности труда – несовершенство организационных процессов (рис.2).

Рис. 2: Причины снижения эффективности при переводе на удаленную работу³



Изменение формата работы «высветило» основные проблемные зоны: отсутствие коммуникационных регламентов; низкие показатели исполнения устных договоренностей; барьеры для реализации функции управленческого контроля и мотивационного воздействия.

По мнению персонала, основной негатив экстренного перевода на дистанционную работу тоже связан с коммуникационно-организационными причинами. Жители крупных городов России, принявшие участие в исследовании Райффайзенбанка, с высокой частотой отмечают нехватку общения с коллегами и переработки. 30% респондентов указали, что трудно сосредоточиться на работе, домашняя обстановка отвлекает (таблица 2).

Табл. 2: Преимущества и недостатки удаленной работы⁴

Преимущества удаленной работы		Недостатки удаленной работы	
Экономят время на дорогу	78%	Не хватает физической активности	50%
Сократили расходы	49%	Не хватает общения с коллегами	42%
Проводят больше времени с семьей	49%	Постоянно перерабатывают	35%
Совмещают работу и хобби	36%	Отвлекают домашние заботы	30%

³ Составлено на базе: Исследование «Как изменилась эффективность персонала на удаленке». Сайт «Ростелеком-Солар». Аналитика. Электронный ресурс: <https://rt-solar.ru/upload/iblock/733/Kak-izmenilas-effektivnost-personala-na-udalenske.pdf> (дата обращения 31.08.2023).

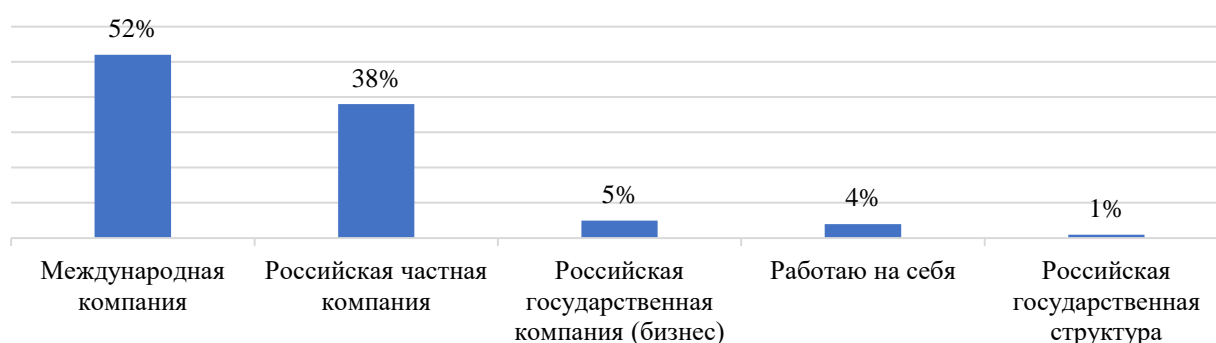
⁴ Составлено на базе: Исследование Райффайзенбанк: Россиянам на удаленке не хватает движения и разговоров с коллегами [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.raiffeisen.ru/about/press/releases/190490/>, доступ свободный (дата обращения 31.08.2023).

На текущий момент прослеживается тренд расширения практики гибридного формата работы, который сохраняет плюсы дистанционной занятости и нивелирует ее минусы. В феврале 2022 года опубликованы результаты совместного исследования Logitech с НАФИ⁵. Согласно мнению представителей бизнеса, предпочтительным вариантом для сотрудников является гибкий график, предполагающий 2-3 рабочих дня из дома, остальные – в офисе [10]. Эффективность и комфорт удаленной работы определяет обеспеченность необходимыми техническими средствами: ноутбук или персональный компьютер с веб-камерой; в некоторых случаях, принтер или сканер. Четверть компаний полностью обеспечивает своих сотрудников необходимым оборудованием (36%), использование исключительно личной техники не является распространенной практикой (7%).

Большинство представителей бизнеса на начальном этапе пандемии фиксировали снижение показателей эффективности (82%), в текущей ситуации использования гибридного режима 6 из 10 респондентов отмечают рост производительности труда [11]. Руководители компаний (73%) подчеркивают, что совмещение удаленной и офисной работы способствует оптимизации рабочих мест и снижению затрат.

По результатам исследования международного кадрового агентства Kelly Services большинство респондентов в целом положительно оценивают условия работы в дистанционной форме (N~1000 кандидатов преимущественно из Москвы и Санкт-Петербурга). Реализованная выборка «сдвинута» в сторону руководителей и специалистов международных компаний (рис. 3.).

Рис. 3: Структура респондентов по месту работы, %⁶



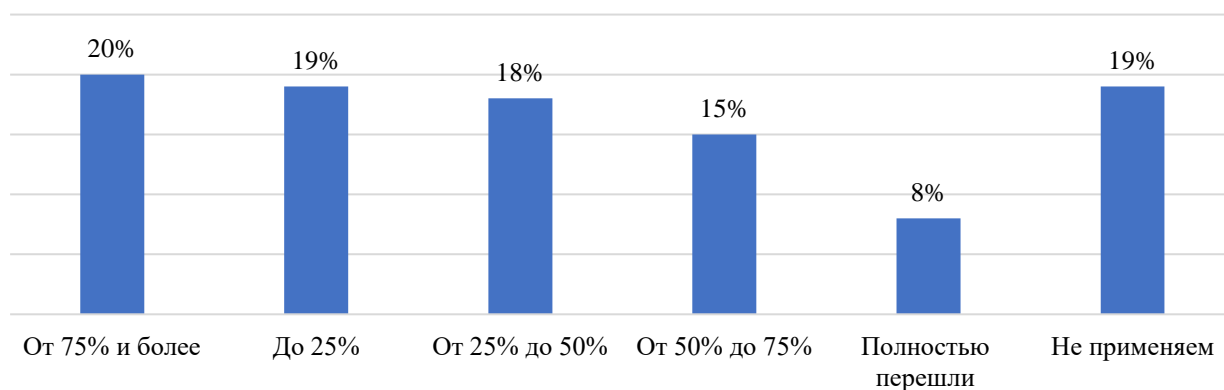
Согласно опросу, 35% организаций перевели более половины своих сотрудников на удаленную или гибридную форму работы; 18% – в диапазоне от 25% до 50% численности [12].

⁵ Составлено на базе: Исследование НАФИ и Logitech: большинство сотрудников хотят работать 2-3 дня в неделю из дома [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://nafi.ru/en/analytics/issledovanie-gibridnogo-formata-raboty-nafi-i-logitech-bolshinstvo-sotrudnikov-khotyat-rabotat-2-3-d/>, доступ свободный (Дата обращения 01.06.2023).

⁶ Составлено на базе: Исследование Kelly Services: как изменились бизнес-процессы с переходом в онлайн-формат работы [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://www.itweek.ru/digitalization/news-company/detail.php?ID=222072>, доступ свободный (Дата обращения 25.10.2023)

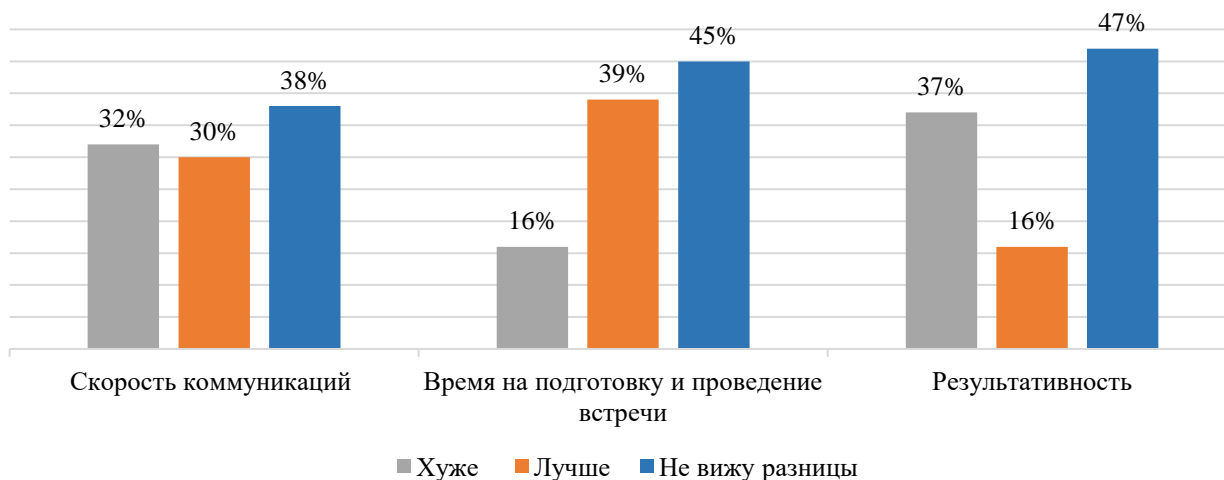
Полностью отказались от офлайн занятости 8% компаний, количество организаций, не применяющих онлайн практики, более, в 2,4 раза больше, рисунок 4.

Рис. 4: Доля сотрудников переведенных на удаленный/гибридный режим работы ⁷



Респондентам задавался вопрос о качестве рабочих коммуникаций в формате онлайн встреч. Большинство участников опроса (38%) не заметили существенной разницы в скорости деловых коммуникаций, еще 30% сказали, что она увеличилась. Положительная динамика отмечается по параметру затрат времени на подготовку к встрече (39% от опрошенных отмечают экономию времени), однако качество встреч по результативности уступает «живому» общению, рисунок 5.

Рис. 5: Структура оценок изменения параметров эффективности деловых онлайн-встреч в сравнении с личным общением⁸



⁷ Составлено на базе: Исследование Kelly Services: как изменились бизнес-процессы с переходом в онлайн-формат работы [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://www.itweek.ru/digitalization/news-company/detail.php?ID=222072>, доступ свободный (Дата обращения 25.10.2023)

⁸ Составлено на базе: Исследование Kelly Services: как изменились бизнес-процессы с переходом в онлайн-формат работы [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://www.itweek.ru/digitalization/news-company/detail.php?ID=222072>, доступ свободный (Дата обращения 25.10.2023)

Итоги исследований рынка труда подтверждают тезис, что удаленная работа становится нормой для ряда профессий [13]. Прогнозируется дальнейший рост популярности дистанционного труда у работников, особенно в среде молодежи и на IT-рынке. По данным исследования hh.ru, к ноябрю 2022 года 17% резюме содержали запросы о возможности удаленной работы [14]. Актуализируется проблема управления эффективностью сотрудников при переводе на удаленный режим работы. Управление эффективностью удаленным персоналом представляет собой комплексную задачу поиска резервов роста производительности труда по ряду системообразующих факторов: квалификация сотрудников, их цифровая грамотность, мотивационные установки и вовлеченность; обеспеченность техническими средствами; регламентация трудовых процессов; организация командной работы и коммуникационного взаимодействия; внедрение цифровых инструментов управленческого контроля [15; 16; !7].

2. Результаты сопоставления индивидуальной эффективности труда персонала IT-компаний с разным форматом занятости

Авторское исследование проведено с опорой на метод кейс-стади, с применением элементов включенного наблюдения, свободного интервью, анализа локальных нормативных актов и отчетных документов. Изучался опыт российской IT-компания, являющейся IT-интегратором государственной корпорации. Основные виды деятельности: разработка отечественного программного обеспечения (ПО) для госкорпорации и техническая поддержка функционирования ее IT-систем. Численность персонала на момент реализации проекта (2022 г.) составляла более 500 чел.

Включенное наблюдение проводилось в основных подразделениях компании. В структуре численности подразделений доля удаленного персонала составляла 64%, из них пятая часть была переведена на дистанционную работу в 2022 году. 36% сотрудников работали в офисе, гибридная форма организации труда не применялась (табл. 3).

Табл. 3: Структура персонала по формату работы за 2021-2022 гг., %⁹

Формат работы	2021 г.	2022 г.
Офис	48,0	36,0
Дистанционный	52,0	64,0

Расчет индивидуальной эффективности сотрудников выполнялся согласно действующей в компании методике ежегодной балльной оценки уровня выполнения ключевых показателей эффективности (КПЭ), установленных для конкретных должностей. Методика предполагает

⁹ Составлен авторами

оценку профессионально-технических знаний, навыков работы и оценку на соответствие корпоративным ценностям. Применяется балльный подход, диапазон шкалы: 0 - 3 балла. Ключ для расшифровки индивидуальных оценок эффективности:

- нулевой уровень (0 баллов);
- промежуточный уровень (0,5 баллов);
- базовый уровень (1 балл);
- промежуточный уровень (1,5 балла);
- высокий уровень (2 балла);
- промежуточный уровень (2,5 балла);
- лидерский уровень (3 балла).

В таблице 4 представлены выдержки базы данных за 2021-2022гг., которая применялась при проведении сопоставительного анализа средних показателей эффективности труда сотрудников, сгруппированных по признаку формата работы. Исследуемые группы: 1) сотрудники, отработавшие в офисе в течение двух отчетных периодов (Офис-Офис); 2) сотрудники, которые в 2021 году работали в офисе, а в 2022 году переведены на удаленную работу (Офис-Дистант); 3) сотрудники, отработавшие два отчетных периода в удаленном формате (Дистант-Дистант).

Табл. 4: Динамика индивидуальной эффективности сотрудников разных форматов занятости, в том числе при переводе с офисного формата на удаленный¹⁰

№	Сотрудник	Формат работы		Индивидуальный КПЭ		Темп роста КПЭ, %
		2021 г.	2022 г.	2021 г.	2022 г.	
1	Сотрудник 1	Офис	Офис	2,33	2,25	96,6
2	Сотрудник 2	Офис	Офис	1,83	2,08	113,7
3	Сотрудник 3	Офис	Офис	1,67	1,83	109,6
4	Сотрудник 4	Удаленно	Удаленно	1,83	2,08	113,7
5	Сотрудник 5	Удаленно	Удаленно	1,33	1,33	100,0
6	Сотрудник 6	Офис	Удаленно	1,75	2,08	118,9
7	Сотрудник 17	Офис	Удаленно	1,17	1,33	113,7
...

Доля персонала, увеличившего личные показатели КПЭ в формате Офис-Офис и Дистант-Дистант, принципиально не отличается (44,4% и 43,8%), однако, у офисных сотрудников темп роста эффективности заметно выше. Самые высокие показатели роста эффективности труда наблюдаются у персонала, изменившего формат работы с офисного на удаленный (рис.6).

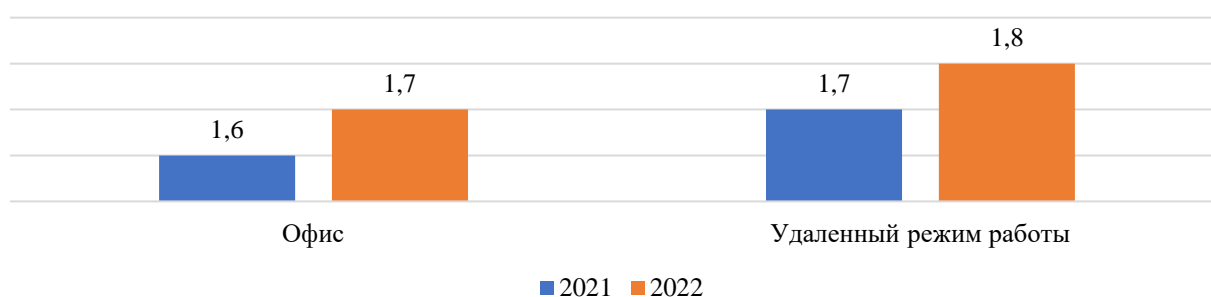
¹⁰ Составлено авторами

Рис. 6: Динамика среднего балла выполнения КПЭ в группах персонала с разным форматом работы¹¹



Сопоставление статичных данных среднего балла по КПЭ в группе офисного персонала и в группе, работающих в удаленном формате, статистически значимых отличий не выявило, разница в уровне показателей - 6% (рис. 7).

Рис. 7: Средний уровень выполнения КПЭ в разрезе форматов работы¹²



В целом эффективность труда в режиме удаленной (дистанционной) занятости существенно не отклоняется от показателей работы в офлайн формате, но имеет свои ограничения. Результаты свободного интервью с руководителями и сотрудниками показали противоречивую картину. Среди руководства преобладает позиция, что с точки зрения эффективности организации труда лучше применять очный формат работы, либо гибридный. Свою позицию руководители объясняют следующим образом; в очном формате коммуникационное взаимодействие между сотрудниками «расширяется в разы»; «повышается возможность оперативно решать вопросы как внутри отдела, так и со смежными группами»; «когда они находятся в офисе, у сотрудника есть возможность пассивно участвовать в разговоре и слышать проблемы, новости и т.п, на удаленке такого эффекта «обучения» не добиться»; «влияет человеческий фактор, часть сотрудников могут работать продуктивно и эффективно только когда руководитель или их коллеги постоянно подталкивают, чтобы сотрудник выполнил работу, в офисе делать это

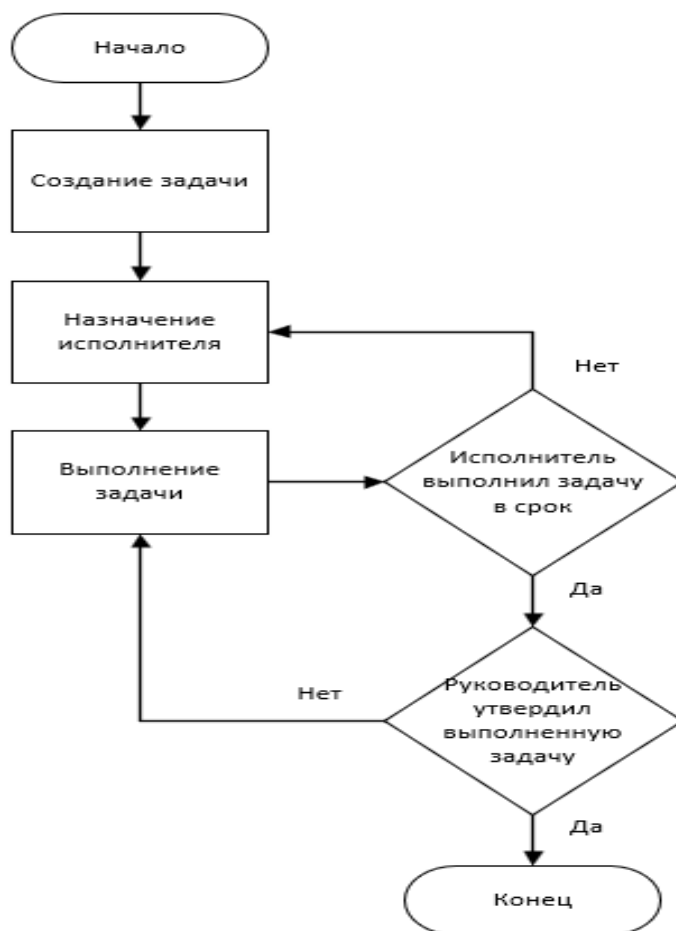
¹¹ Составлено авторами

¹² Составлено авторами

удобнее». Рядовые специалисты в отличие от руководителей «голосуют» за удаленный формат, «на удаленке работается более спокойнее», «дома чувствую себя в комфортных условиях», «экономятся деньги на поездки до работы и обратно», «больше времени остается на свои дела, так как не приходится ездить».

Позиции руководства и рядовых сотрудников «примирят» два инструмента. Первый: использование гибридного формата работы. Он объединяет преимущества дистанционной занятости и живого взаимодействия. Второй: оцифровать функцию постановки и контроля выполнения задач, внедрить удобное для пользователей программное решение. В условиях современной геополитической обстановки особое внимание уделяется вопросам информационной безопасности, важна разработка отечественного программного обеспечения, особенно в государственном секторе. Корпоративное IT-приложение, работающее по достаточно простой логической схеме, представленной на рисунке 8, повысит эффективность управления и коммуникационного взаимодействия с удаленным персоналом.

Рис. 8: Схема постановки и контроля выполнения задачи в IT-приложении¹³



¹³ Разработано авторами

Представленное IT-решение повышает оперативность доведения задач до исполнителей с помощью push-уведомления и оперативность передачи данных о выполнении работы; обеспечивает равномерность распределения нагрузки между исполнителями, так как наглядно виден объем и масштаб задач по каждому сотруднику. По нашим предварительным расчетам, основанным на результатах включенного наблюдения, трудоемкость выполнения задач сократится на 15-20 %. Подчеркнем важность соблюдения правила «цифровой тишины» в нерабочее время, соблюдения режима труда и отдыха. Тогда достигается социальный эффект за счет сокращения переработок и гармонизации баланса работа-семья.

Заключение

Сопоставительная оценка эффективности труда трех групп сотрудников, работающих в двух смежных отчетных периодах в форматах «офис-офис», «дистант-дистант» и «офис-дистант» не выявил явных экономических преимуществ удаленного формата работы. Однако в группе сотрудников, переведенных на дистанционную работу, достигнуто максимальное значение темпа роста среднего балла выполнения ключевых показателей эффективности. Рядовым специалистам комфортнее и экономичнее работать дома, сокращение времени на дорогу до работы позволяет рациональнее распорядиться личным временем, оптимизирует баланс работа-семья. Противоположная позиция у руководителей, по мнению которых, удаленному формату работы присущи барьеры для роста производительности труда, обусловленные коммуникационными ограничениями и сложностями управленческого контроля. Противоречия позиций руководства и рядовых исполнителей можно сгладить за счет внедрения гибридных форматов организации социально-трудовых отношений. Гибридный формат предоставляет организациям уникальные возможности для привлечения и удержания талантливых сотрудников, оптимизации бизнес-процессов и сокращения затрат на офисное оборудование.

Целесообразна разработка отечественных цифровых решений для повышения эффективности постановки задач удаленному персоналу и контроля за их исполнением. Предлагаемая модель IT-приложения позволяет руководителям мониторить прогресс каждого сотрудника и контролировать результаты его работы, оперативно выявлять проблемные зоны; делает процесс управления командой более прозрачным и эффективным. Визуализация личных результатов опосредованно влияет на повышение мотивации удаленных сотрудников и соблюдение тайминга выполнения задач. По нашим оценкам, цифровизация постановки и контроля задач сокращает трудоемкость их выполнения, при условии соблюдения регламентов режима труда и отдыха приводит к сокращению переработок и к гармонизации баланса работа-семья.

Благодарности

Исследование выполнено за счёт гранта Российского научного фонда № 22-18-00614 «Исследование влияния цифровой занятости на рождаемость и родительское благополучие». URL: <https://rscf.ru/project/22-18-00614/>.

Литература

1. Ng, M.A.; и др. Has the COVID-19 pandemic accelerated the future of work or changed its course? Implications for research and practice // International Journal of Environmental Research and Public Health. 2021. Том 18. № 19. С.: 10199.
2. Wang, B.; Liu, Y.; Parker, S.K. How does the use of information communication technology affect individuals? A work design perspective // Academy of Management Annals. 2020. Том 14. № 2. С.: 695-725.
3. Manokha, I. Covid-19: teleworking, surveillance and 24/7 work. Some reflexions on the expected growth of remote work after the pandemic // Political Anthropological Research on International Social Sciences (PARISS). 2020. Том 1. № 2. С.: 273-287.
4. Bollestad, V.; Amland, J.S.; Olsen, E. The pros and cons of remote work in relation to bullying, loneliness and work engagement: A representative study among Norwegian workers during COVID-19 // Frontiers in psychology. 2022. Том 13. С.: 1016368.
5. Kłopotek, M. The advantages and disadvantages of remote working from the perspective of young employees // Organizacja i Zarządzanie: kwartalnik naukowy. 2017. № 4. С.: 39-49.
6. Гурова, И.М. Дистанционная работа как тренд времени: результаты массового опыта // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2020. Том 11. № 2. С.: 128-147.
7. Балабанова, Е.С.; Молчанова, Д.А. Труд в условиях удаленной и гибридной занятости (на примере работников IT-компаний) // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология 2022. Том 15. Вып. 1. С.: 3-25.
8. Федченко, А.А. Удаленная работа в условиях использования цифровых технологий: перспективы трансформации // Экономика труда. 2021. Том 8. № 4. С.: 377-390.
9. Сербина, Н.В. Вопросы управления эффективностью труда удаленных сотрудников. Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. 2023. № 1. С.: 71-75.
10. Рыжкина, Ю.В.; Баскакова, И.В. Экономическая эффективность гибридного формата работы для работодателя / Весенние дни науки. Екатеринбург. 2022. С.: 559-562.
11. Юлдыбаев, Б.Р.; Васильева, З.М. Дистанционный формат работы в период пандемии коронавируса COVID-19. В сборнике: Проблемы гуманитарных наук и образования в современном

мире. Сборник научных статей по материалам VII Всероссийской научно-практической конференции. Отв. редактор Н.А., Ласынова. Сибай. 2021. С.: 101-104.

12. Уфимцева, Е.В.; и др. Удаленная работа: современные реалии трудовой сферы // Экономика труда. 2021. Том 8. № 1. С.: 23-38.

13. Миненкова, В.П. Переходим на «удаленку»: как мотивировать сотрудников и повысить их продуктивность // Управление развитием персонала. 2020. №. 4. С.: 270-276.

14. Орлов, В.Б.; Бураншина, Е.И. Удаленная работа как новая реалья трудовых отношений: анализ факторов предрасположенности к удаленной работе // Вестник Югорского государственного университета. 2014. № 4 (35). С.: 40-46.

15. Радич, Я.В. Оценка эффективности управления персоналом // Экономика и социум. 2021. № 3-2 (82).

16. Николаева, Л.С. Контроль за удаленными сотрудниками: технологии и инструменты для повышения эффективности // Научный аспект №5-2023 - Информационные технологии. № статьи 5045.

17. Касимова, Э.Р.; Кузнецова, Е.В. Особенности управления сотрудниками на удаленной работе. 2021.

REMOTE STAFF PERFORMANCE MANAGEMENT

Natalia Tonkikh

Candidate of Economic Sciences, Head of the Laboratory of the Labor Economics
and HR Management Department in the Ural State University of Economics
Yekaterinburg, Russia

Alexey Gorev

Graduate student of the Ural State University of Economics
Yekaterinburg, Russia

Svetlana Begicheva

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Business Informatics Department
in the Ural State University of Economics
Yekaterinburg, Russia

Abstract. Remote employment has become an integral part of modern social and labor relations. The digital technologies dynamic development is creating a new organizational working conditions landscape that require the adequate tools development for managing remote staff. The purpose of the study is to conduct a comparative labor efficiency assessment of office and remote staff. Key tasks: 1) changes assessment in employees' labor efficiency indicators when transferring to remote work; 2) search for optimal digital models for managing a remote team, ensuring increased labor efficiency and work-family balance harmonization. The author's research was carried out based on the case study method, using elements of participant observation, free interviews, and document analysis. The Russian IT company's experience, which is an IT integrator of a state corporation, was studied. Main conclusions of the study: the IT staff transfer to a remote format has little impact on economic results. The average key performance indicators score for employees working in the office and remotely did not reveal statistically significant differences in the labor efficiency level. The highest growth rate in labor productivity is observed in the group transferred from the office to a remote work format. Organizational and social effectiveness is not obvious. According to executives, the office format is more effective than the remote one. Personal communication expands the communications' network both within departments and with adjacent divisions, and forms a general and systematic understanding of the team's tasks. According to ordinary specialists, the remote work format is preferable, it has more comfortable working conditions, and it optimizes the structure of daily time spent. The feasibility of replacing the remote work format with a hybrid one and the remote team management software development are substantiated. A logical scheme for setting and monitoring the execution of a task in an IT application is proposed. The digital management model usage reduces the labor intensity, ensures equitable workload distribution, increases the management control efficiency, gives a social effect on harmonizing the work-family balance, as long as the time of work communications is regulated and work/rest regime is observed.

Keywords: digital employment; remote work; digitalization; HR management; labor efficiency; IT; digital distance technologies.

JEL codes: J24.

Acknowledgments

The research was supported by the grant of the Russian Science Foundation, RSF (project No. 22-18-00614) "Researching the Impact of Digital Employment on Fertility and Parental Well-Being". URL: <https://rscf.ru/project/22-18-00614/>.

References

1. Ng, M.A.; et al. (2021) Has the COVID-19 pandemic accelerated the future of work or changed its course? Implications for research and practice // *International Journal of Environmental Research and Public Health*. Vol. 18. No. 19. P.: 10199.
2. Wang, B.; Liu, Y.; Parker, S.K. (2020) How does the use of information communication technology affect individuals? A work design perspective // *Academy of Management Annals*. Vol. 14. No. 2. P.: 695-725.
3. Manokha, I. (2020) Covid-19: teleworking, surveillance and 24/7 work. Some reflexions on the expected growth of remote work after the pandemic // *Political Anthropological Research on International Social Sciences (PARISS)*. Vol. 1. No. 2. P.: 273-287.
4. Bollestad, V.; Amland, J.S.; Olsen, E. (2022) The pros and cons of remote work in relation to bullying, loneliness and work engagement: A representative study among Norwegian workers during COVID-19 // *Frontiers in psychology*. Vol. 13. P.: 1016368.
5. Kłopotek, M. (2017) The advantages and disadvantages of remote working from the perspective of young employees // *Organizacja i Zarządzanie: kwartalnik naukowy*. No. 4. P.: 39-49.
6. Gurova, I.M. (2020) Remote Work as a Trend of Our Time: Results of Mass Experience // *MIR (Modernization. Innovation. Development)*. Vol. 11. No. 2. P.: 128-147.
7. Balabanova, E.S.; Molchanova, D.A. (2022) Labor in the Conditions of Remote and Hybrid Employment (on the Example of IT Company Employees) // *Bulletin of St. Petersburg University. Sociology*. Vol. 15. Issue 1. P.: 3-25.
8. Fedchenko, A.A. (2021) Remote Work in the Age of Digital Technologies: Transformation Prospects // *Labor Economics*. Vol. 8. No. 4. P.: 377-390.
9. Serbina, N.V. (2023) Labor Efficiency Management Issues of Remote Workers // *Competitiveness in the Global World: Economics, Science, Technologies*. No. 1. P.: 71-75.
10. Ryshkina, Y.V.; Baskakova, I.V. (2022) Economic Efficiency of the Hybrid Work Format for Employers / *Spring Days of Science*. Yekaterinburg. P.: 559-562.
11. Yuldybayev, B.R.; Vasilieva, Z.M. (2021) Remote Work Format During the COVID-19 Pandemic / In: *Problems of Humanities and Education in the Modern World. Collection of Scientific Articles from the VII All-Russian Scientific and Practical Conference*. Ed. by N.A. Lasyonova. Sibay. P.: 101-104.
12. Ufimtseva, E.V.; et al. (2021) Remote Work: Contemporary Realities of the Labor Sphere // *Labor Economics*. Vol. 8. No. 1. P.: 23-38.
13. Minenkova, V.P. (2020) Transitioning to Remote Work: How to Motivate Employees and Improve Their Productivity // *Personnel Development Management*. No. 4. P.: 270-276.

14. Orlov, V.B.; Buranshina, E.I. (2014) Remote Work as a New Reality of Labor Relations: Analysis of Predisposition Factors for Remote Work // Bulletin of Yugorsk State University. No. 4 (35). P.: 40-46.
15. Radich, Y.V. (2021) Personnel Management Efficiency Assessment // Economics and Society. No. 3-2 (82).
16. Nikolaeva, L.S. (2023) Control of Remote Employees: Technologies and Tools for Enhancing Efficiency // Scientific aspect No. 5-2023 - Information technology. Article No. 5045.
17. Kasimova, E.R.; Kuznetsova, E.V. (2021) Features of Managing Employees in Remote Work.

Contact

Natalia Tonkikh

Ural State University of Economics

62, 8 Marta str., 620144, Yekaterinburg, Russia

tonkihvnv@usue.ru

Alexey Gorev

Ural State University of Economics

62, 8 Marta str., 620144, Yekaterinburg, Russia

gorev.g98@yandex.ru

Svetlana Begicheva

Ural State University of Economics

62, 8 Marta str., 620144, Yekaterinburg, Russia

begichevas@mail.ru