

ДИСТАНЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ В БИЗНЕСЕ

Черкасова С.А., к.э.н., доцент,
Бошкова Т.Н.,
Мельникова Е.О.,
Недельчева М.Г.

Одесский национальный политехнический университет

В современных условиях хозяйствования крупные развивающиеся предприятия в основном ориентируются на расширение и образования филиальной системы на расстоянии, и определенно нуждаются в правильно сформулированной структуре руководства.

В настоящее время термин «бизнес на расстоянии» уже не кажется удивительным явлением и данный вид управления набирает определенную популярность.

Как известно, управление на предприятии или в любой другой организации осуществляется благодаря менеджерам разных категорий. Отсюда изначально сложно сделать предположение об управлении персоналом не контактируя с ними ежедневно, хотя, как показывает практика и мировые сведения, данное управление отныне не составляет труда и больших затрат.

При этом одним из видов гибкой формы организации работы персонала выступает дистанционная трудовая деятельность работников, применение которой в Украине носит инновационный характер, что обусловлено неразвитостью и эпизодичностью работ в направлении управления персоналом, который выполняет собственные должностные задачи в дистанционном режиме. Проблематике осуществления дистанционного управления в бизнесе, и в том числе проблемам управления дистанционной трудовой деятельностью персонала посвящены научные работы как российских так и украинских ученых, среди которых можно выделить Т.И. Яковлеву, С.И. Паринова, А.И. Пушкаря, В.А.Чернухина, С.В.Шекшня, Е.Б. Нечай и многих других. Однако эти исследователи занимались решением отдельных проблем применения дистанционной трудовой деятельности персонала, определяли ее сущность и место на предприятии, техническое и программное обеспечение ее осуществления в рамках дистанционного управления предприятиями. При этом анализ работ названных исследователей показал, что на сегодня не существует целостного и исчерпывающего представления о содержании и существенных особенностях процесса дистанционного управления бизнесом в целом и дистанционной работой персонала в частности. Данные обстоятельства предопределяют острую потребность в разработке научно-обоснованной, целостной и емкой концептуальной базы для осуществления дистанционного управления в бизнесе и управления дистанционной трудовой деятельностью персонала.

В самом обобщенном виде дистанционное управление – это метод управления различными объектами или субъектами на расстоянии, который применяется, как часть дистанционного управления субъектами, управления производственными процессами, системами связи, и осуществляется с помощью социальных сетей и компьютерной техники. Следовательно, можно предположить, что один из факторов, влияющих на данный вариант управления – это научно-технический прогресс, который благоприятствует и способствует развитию дистанционного бизнеса [1].

Главным основанием дистанционного управления являются надежные и верные люди, исполнительные заместители, четкие инструкции и инновационные средства связи и контроля на расстоянии. При этом следует отметить аспекты, охватывающие удаленное управление персоналом.

Современные технологии позволяют людям работать в более гибких условиях труда, но также не следует забывать о других видах управления, то есть о внутреннем контроле на предприятии и о дистанционном контроле. Дистанционный контроль позволяет современным предприятиям оставаться конкурентоспособными и жизнеспособными в условиях современной глобальной экономики [2].

Руководство, не видя своих подчиненных дистанционно дает установки рабочему персоналу, который в последствии должен будет предоставить сформированные задачи в виде выполненной работы. Следовательно, именно дистанционное управление способствует составлению объективной оценки, что способствует мотивированию сотрудников, так как конкретно качество работы будет оценено независимо со стороны управляющего [3].

Существует ряд преимуществ и недостатков работы на расстоянии. Для работодателя выделяются такие преимущества как:

- экономия на постоянных расходах (коммунальные платежи, аренда);
- экономия на оргтехнике, канцелярии;
- оплата сотруднику за отработанное время и за определённый проект;
- возможность использования нужных работников проживающих в другом городе или стране;
- сохранение занятости при неблагоприятном положении компании.

И такие недостатки как:

- не всегда есть возможность оперативно использовать удалённого работника;
- трудность контроля и управления;
- обязательное наличие удалённого работника современного, оснащённого ПК с вирусными программным обеспечением и высокоскоростным Интернетом.

Для работника выделяются такие преимущества как:

- свободный график;
- экономия на расходах (проезд, питание, дресс-код);
- возможность работать на нескольких работодателей;
- возможность параллельно делать личные домашние дела. Такие как, уход за детьми, пенсионерами, а так же за людьми ограниченными возможностями;
- сохранение занятости работников при неблагоприятном положении компании.

И такие недостатки как:

- отсутствие социума, организационной среды, работы в команде;
- отсутствие стабильной загрузки;
- отсутствие прав и гарантий со стороны законодательства;
- опасность попадания в мошеннические схемы
- в случае неисправности электронных средств работник не сможет вовремя получить задание и отправить в срок выполненную работу [4].

Таким образом, подводя итоги, необходимо отметить, что на сегодняшний день дистанционное управление бизнесом и управление дистанционной трудовой деятельностью

персонала являються основними інструментами забезпечення гнучкості сучасних підприємств за рахунок забезпечення гнучкості їх персоналу на основі використання гнучких форм організації їх трудової діяльності, які крім швидкої адаптивності, передбачають підвищення відповідним чином ефективності використання робочого часу і зусиль працівників підприємств, а, відповідно, і витрат підприємств на використання персоналу (оплату праці), що фактично забезпечує їх фінансову гнучкість і адаптивність.

Література

1. Назарова С.О. Управління дистанційною трудовою діяльністю персоналу підприємства : автореф. дис. канд. екон. наук : спец. 08.00.04 – Економіка та управління підприємствами/ С. О. Назарова. – Х., 2010. – 20 с.
2. Паринов, С. И. Экономика 21 века на базе Интернет-технологий [Електронний ресурс] / С.И. Паринов, Т.И. Яковлева. – ИЭОПП СО РАН, 2001. – [Цит. 2004, 10 жовтня]. – Режим доступу : <http://rvles.ieie.nsc.ru/~parinov>
3. Пушкар, О.І. Дистанційна трудова діяльність як один з основних напрямків стабілізації стану вітчизняного ринку праці в умовах інформатизації [Текст] / О.І. Пушкар, С.О.Балакірева //Економіка розвитку: ХНЕУ, 2005. – №4. – С. 5-12.
4. Чернухин В.А. Дистанционная работа, или виртуализация рабочих мест [Текст] / В.А.Чернухин // Человек и труд. – 2002. – №11. – С. 41 – 43.