

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://stuservis.ru/glava-diploma/242829>

Тип работы: Глава диплома

Предмет: Экономика

ГЛАВА 3 ВЛИЯНИЕ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ (АНАЛИЗ ПРИМЕР ООО ГАЗПРОМ СНАБЖЕНИЕ)

3.1. Проблемы управления при использовании удаленной работы

3.2. Сравнение изменений производительности до и после внедрения удаленной работы ООО «Газпром Снабжение»

3.3. Рекомендации по повышению эффективности удаленной работы на примере ООО «Газпром Снабжение»

3.1. Проблемы управления при использовании удаленной работы

ООО «Газпром Снабжение» - далеко не первая компания, которая столкнулась с проблемой необходимости перевода определенных категорий сотрудников на удаленную работу. Изменения, происшедшие в мире, связанные с пандемией коронавируса, заставили пересмотреть подход к организации рабочих мест и изменению графиков и форматов работы практически во всех сферах деятельности и во всех компаниях и учреждениях.

В связи с этим ООО «Газпром Снабжение» сформировало для себя определенную тактику изменения формата организации работы для определенных категорий работников - «удаленная работа» и столкнулось с определенным спектром проблем, которые условно можно разделить на несколько групп (рис.3.1):

Рисунок 3.1- Группа проблем перевода сотрудников ООО «Газпром Снабжение» на удаленную работу

Рассмотрим правовой блок проблем.

Закон об удаленной работе, пожалуй, один из самых ожидаемых и актуальных законов в РФ. Его начали обсуждать ещё в 2022 году, когда практически вся страна впервые близко познакомилась с тем, что такое удаленка. Вот только отправляя сотрудников на удаленку, работодатели не имели закона на который должны были полагаться, потому и возникло так много конфликтных ситуаций.

1. Компания не соблюдала регламент информирования работника о переводе на удаленную работу. Например, работодатель просто отправлял работника в удаленку, не получив на это его согласия. Это создавало массу неприятных прецедентов, вплоть до увольнения сотрудников или существенного сокращения заработной платы без уменьшения объемов работы. И все только на основании того, что человек работал вне офиса. Все это позволило закончить разработку закона об удаленной работе ещё в декабре, а как только наступил январь 2022 года, новый закон вступил в силу.

Когда наступила первая волна заболевания коронавируса, и удаленка стала нормой, оказалось, что в отечественном законе недостаточно гибкости для обеспечения безопасности подобного маневра. Компания просто не понимала, как удаленка оформляется. Появилась необходимость получить согласие каждого работника для перехода на удаленный формат работы. Такое же согласие должно было быть, если сотрудник должен работать сверхурочно, в выходные или праздники.

2. Появилось непонимание оформления отпусков. Например, перенос или разделение отпуска на несколько частей, а также его преждевременный выход на работу из отпуска. Прежде чем что-то делать, работодатель был вынужден брать согласие своего сотрудника. Это же касалось удаленной работы. Но так как в компании ООО «Газпром Снабжение» очень много рабочих мест, оформление согласия каждого сотрудника это длительный и хлопотный процесс, который отнимает неоправданно много времени и был не всегда эффективным.

Кадровая служба порой не справлялась с поднявшейся загрузкой и процедура затягивалась, что в условиях пандемии было опасно. Работников нужно было как можно быстрее отпустить домой и обеспечить им условия работы удаленно. Закон об удаленной работе с 1 января 2021 года заметно упростил процедуру и сделал её более эффективной.

Теперь в некоторых ситуациях оказалось можно обойтись и без официального согласия сотрудников.

Удаленка будет использована если:

- населению угрожают катастрофы, эпидемии, наводнения, землетрясения, катастрофы и другие ситуации чрезвычайного характера;

- появились другие причины (помимо обозначенных выше), согласно которым органы власти вынуждены принять решение о срочном переводе работников на удаленный формат трудовой деятельности.

Согласно закону за январь, когда фактор, отрицательно влияющий на условия работы в компании, исчезнет, коллектив сможет снова перейти на свой стандартный формат сотрудничества.

3. Не понимания особенностей начисления заработной платы работнику на удаленной работе. Только после вступления в силу закона (с января) появились четкие предписания, касаемо того, что удаленка не является достаточным основанием для уменьшения зарплаты работника. Это касается как работников, которых переводят с обычной должности на удаленную, так и случаев, когда специалист изначально планирует работать удаленно. То есть, заработная плата должна быть одинаковой как для работника офиса, так и дистанционного сотрудника, если они работают на одной должности.

4. Не было понимания как можно чередовать удалённую работу и офис. Теперь Закон о регулировании удаленной работы позволяет договориться с работодателем, как чередовать удаленный и офисный формат. Теперь сотруднику не обязательно постоянно находиться на рабочем месте. Можно несколько дней в неделю работать из дома. Главное, обсудить рассматриваемую перспективу с начальством, и прописать условия в трудовом договоре.

Ранее такая гибкость в трудовых отношениях не была предусмотрена законом. Но как только начался январь 2021 года, нет необходимости выбирать, какой формат трудовых отношений вам ближе – офисный или удаленка. Их можно чередовать, работая так, как вам больше удобно.

Главное требование – чтобы работа была безопасной и специфика деятельности позволяла трудиться из дома. Многие должности не предусматривают удаленного формата, потому сотрудники вынуждены все свое рабочее время проводить на специализированном рабочем месте, оборудованном согласно требованиям безопасности.

5. Не был определен спектр обязанностей работодателя перед работником на удаленке. Закон об удаленной работе 2022 года не первая попытка законодательства урегулировать рассматриваемый вопрос. Но поскольку раньше не было ситуаций столь повального перехода сотрудников на дистанционный режим труда, многие недочеты оставались скрытыми или не столь актуальными. А вот когда в 2022 году большинство работников должны были в срочном порядке перейти на дистанционную работу, неточность формулировок законодательства по этому вопросу оказалась более чем очевидной. ООО «Газпром Снабжение» попыталось найти лазейки в вопросах трудоустройства удаленных работников, что создало массу неприятных прецедентов с урезанной зарплатой без снижения рабочего объема. Кроме того, была проигнорирована необходимость обеспечивать работников всем необходимым для удобного труда. Это особенно важно, поскольку именно работодатель должен сделать так, чтобы удаленка была такой же удобной, как работа в кабинете.

Итак, весь этот спектр проблемы привел к необходимости проведения глубокой аналитической и организационной работы. Стало необходимо определить требования к организации рабочего места и формата работы для всех должностей.

Сегодня понимание сотрудников о формате удаленной работы изменилось. Растет количество фрилансеров, ИП и специалистов, заинтересованных в удаленном формате работы и гибком графике. Во главу ставится оценка собственных личных усилий и результатов, а не оплата времени, проведенного на работе. Люди не хотят снова в офисы и на отведенные рабочие места, хотят сами решать когда и сколько работать.

Тенденция была и до пандемии, но колоссальный сдвиг в умах произошел в 2020-2021.

Отказ от стандартных условий, предлагаемых компаниями обозначает ряд рисков. Если вовремя к ним не адаптироваться, то можно столкнуться с нехваткой кадров (или уже столкнулись).

Понятно, что есть должности, которые не подразумевают удаленки как таковой, например, на производстве. Но те же рекламщики, бухгалтерия, программисты, контентщики - от них тоже многое зависит, и вот они как раз в гробу видали офисы.

Даже сегодня компания ощущает потребность в гибкой занятости и внеокладной системе оплат. Особенно это касается молодых кадров. Следствие ковида - потребность в свободе. Тенденция давняя, получившая толчок в 2020-2021. За два года люди успели привыкнуть самостоятельно планировать когда работать. Также, многим стало удобнее получать оплату сразу за сделанную работу и результат, а не

отрабатывать часы и ждать зарплаты. Количество фрилансеров и ИП показали бешеный рост в 2021. Все хотят получать деньги быстро и за конкретное действие. Когда человек на окладе - у него шире круг обязанностей и меньше мотивация - он делает минимум для получения точной зарплаты, а времени тратит больше. Перед ООО «Газпром Снабжение» стоит вопрос: как тогда удержать и завлечь кадры, если им нужно обратное?

Возможные решения проблемы: заключение договоров с ИП и фрилансерами, создать систему мотивации для дополнительного заработка либо отказаться от системы окладов совсем, ввести частично удаленный график работы, например, 4+1, где из 5 рабочих дней один можно работать удаленно, организовывать больше корпоративных мероприятий.

Этот пункт вообще содержит много подводных камней, о которых ниже.

Встает острая необходимость цифровизации рабочих процессов. Рутинные задачи раздражают и ограничивают людей. Снова речь о свободе. Если что-то можно автоматизировать - нужно это автоматизировать. Со скоростью обработки информации растет и желание людей делать минимум работ, не касающихся их главной задачи. Поэтому вносите новые технологические возможности, ищите программистов, которые разработают скрипты в ваши программы, создавайте ботов в чатах и так далее. Снижение монотонных обязательных регулярных задач сильно повышает моральный дух.

Компания отмечает ухудшение коммуникации, падение корпоративного духа и выгорание. Работая удаленно сотрудники теряют коммуникацию между собой. Вместе с этим теряется чувство причастности к делу, к компании. Сниженная эффективность общения приводят к проблемам внутри бизнеса. В итоге сотрудники выгорают и уходят, либо дают отрицательные показатели работы.

-

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://stuservis.ru/glava-diploma/242829>