

**Дедух Кристина Вадимовна**  
ФГБОУ ВО «Кемеровский государственный университет»,  
г. Кемерово, Российская Федерация  
[sidorova.1996@mail.ru](mailto:sidorova.1996@mail.ru)

### **Удаленная работа: особенности управления персоналом**

**Аннотация.** В данной статье рассматривается проблема управления персоналом в новых формах организации. Эта статья касается проблем управления в организациях, которые ведут свою деятельность в рамках сети Интернет. В статье сравниваются технологии управления персоналом в разных формах организаций, приводятся конкретные примеры использования этих технологий. Обращается внимание на необходимость изучения и совершенствование новых технологий управления.

**Ключевые слова:** технологии управления персоналом; новые формы организации; удаленная работа

**Dedukh Kristina Vadimovna**  
Kemerovo state University,  
Kemerovo, Russian Federation  
[sidorova.1996@mail.ru](mailto:sidorova.1996@mail.ru)

### **Remote work: specifics of personnel management**

**Abstract.** This article discusses the problem of personnel management in new forms of organization. **The article deals with** problems of management in organizations that operate within the Internet. The article compares the technologies of personnel management in different forms of organizations, provides specific examples of the use of these technologies. Attention is drawn to the need to study and improve new management technologies.

**Keywords:** personnel management technologies; new forms of organization; remote work

Управление персоналом – одна из самых важных и сложных функций управленца любой организации. Особенности современного периода управления персоналом на предприятиях и организациях в России связаны с развитием рыночных отношений в нашей стране. Организациям в самых различных областях приходится работать в новой обстановке, для которой характерна конкуренция во всех её проявлениях, в том числе в борьбе за качество и профессионализм персонала. Условия деятельности любой организацией все настойчивее диктуются рынком, а он предъявляет к системе управления персоналом много новых требований, среди которых внедрение эффективных методов организации труда, новых отношений в коллективах, умение приспосабливаться к частым изменениям функциональных обязанностей и т.п.

Технологии управления персоналом могут различаться в разных организациях, так как, во-первых, динамичность общественных процессов, в том числе принципиальные

изменения на рынке труда, в содержании и организации труда влияют на тенденции в управленческих вопросах. Во-вторых, характеристики самих организаций (политика компании, стиль руководства, степень открытости организации, форма организации и другие организационные составляющие) могут оказать влияние на выбор способов воздействия.

Так технологию управления персоналом можно определить как совокупность приемов, способов и методов воздействия на персонал, основанную на управленческих принципах, учитывающую особенности организации, и целью которой является получения наилучших конечных результатов трудовой деятельности для организации.

Современные формы организации зачастую содержат в себе новые, нетипичные трудовые отношения между работниками и управленцами. Например, в наше время организации зачастую используют специфические формы труда (телетруд, фриланс, аутсорсинг), что влечет за собой усложнение процесса управления персоналом, необходимость искать и разрабатывать новые способы, технологии управления. Новая форма организации – это организация, которая предполагает в своей работе использование удаленной работы и фриланса, либо ведущая все бизнес-процессы полностью в Интернете.

Методы и технологии управления персоналом, разработанные теоретиками и предложенные авторами учебников, и практикующиеся, например, в бюрократических организациях, не всегда работают в организациях новых форм. Управленцам, которые выбрали или выработали для своего бизнеса нестандартную форму трудовых отношений, и их менеджерам по управлению персоналом приходится создавать, пробовать и искать нетипичные технологии управления, либо адаптировать уже имеющиеся в накопленном управленческом опыте.

Однако положительный управленческий опыт не закрепляется в методических пособиях, не обсуждается в научных кругах. Зачастую он передается от одного поколения управленцев к другому, но в процессе принятия может трансформироваться в связи с опытом и убеждениями нового управленца. То есть технологии управления в современных формах организациях стали субъективным процессом.

Так, в новых формах организации создаются инновационные технологии управления персоналом, зачастую не базирующиеся на теоретических знаниях, принципах управления, выявленных классиками, а разработанные интуитивно, «на ощупь». Это влечет за собой еще большую социальную ответственность руководителя перед своим коллективом.

Таким образом, организация не всегда находит в уже имеющихся технологиях управления варианты решения своей проблемы, что влечет за собой выработку, генерирование новых мер воздействия на персонал. Даже в таких простых вопросах как планирование и найм сотрудников, оценивание, мотивация, обратная связь и др. HR-менеджерам приходится изобретать что-то новое, подходящее именно для их организации.

Для выявления различий в вопросах управления персоналом в организациях, имеющих локальное расположение (офис), и в организациях, ведущих всю свою деятельность на просторах Интернета, нами была проанализирована деятельность школы подготовки к ЕГЭ «Квентин» г. Кемерово и онлайн школа подготовки к ЕГЭ

«Сознание». В ходе сравнения двух организаций разных форм нами были выявлены следующие принципиальные различия в отношении кадровой политики.

Во-первых, в рамках найма и отбора персонала используются разные методы. В случае школы в рамках города специалисты искали на сайтах Зарплата.ру и HH.ru, а также через знакомых преподавателей школ и университетов. Специалистов в онлайн школу подбирали в социальных сетях в тематических группах по интересам (олимпиады, предметные учебные группы) через таргетированную рекламу.

Во-вторых, оценка персонала производится по разным критериям. В случаях оффлайн школы – это отзывы учеников, количество учащихся в группе. Онлайн школа же обращает особое внимание на ведение страницы в социальной сети, публикацию там интересных материалов, количество подписчиков на группу в социальных сетях. Также одним из методов оценки преподавателей в онлайн школе является подключение к онлайн вебинарам других преподавателей данной школы и дальнейшим совместным обсуждением зон роста и внедрения новых форм онлайн обучения.

В-третьих, распространение информации об управленческих решениях тоже имеет свои отличительные характеристики. В случае онлайн школы все рабочие моменты решаются через общие чаты сотрудников в социальных сетях. В том числе есть сайт с руководителем онлайн школы, нововведения публикуются там и сразу обсуждаются, берется обратная связь, контролируется тот факт, чтобы все сотрудники были оповещены. Сотрудники школы в г. Кемерово объяснили, что их оповещают в момент прихода на работу. Получить точные комментарии о том, как берется обратная связь от сотрудников, не удалось.

Это только некоторые вопросы управления персоналом, которые разнятся в разных формах организаций. В данной проблемной ситуации интересно выявить не только новые технологии управления персоналом, и их качество, но и почему выработанные предшественниками технологии не подходят новым организациям. Какие факторы могут повлиять на принятие/ непринятие способов и техник в разных организациях в схожих проблемных ситуациях.

В дальнейшем стоит понимать, что систематически должно проводиться совершенствование технологий. Для этого необходимо создать единство научных сотрудников, теоретиков в вопросах управления и управленцев новых форм организации и их HR-менеджеров. Рациональный анализ применяемых методик и поиск пути их адаптации к новым условиям возможно решат проблему необоснованной субъективности управленческих процессов в отношении персонала. А закрепление выработанных инноваций в учебной литературе позволит другим управляющим использовать этот опыт в своей деятельности.

### **Библиографический список**

*Магура М. И., Курбатова М. Б.* Современные персонал-технологии. М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-синтез»», 2007. 388 с.

*Назайкин С. В., Седова О. Л.* Совершенствование управления персоналом организации с использованием новых информационных технологий // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». 2016. № 3. С. 76–83.