

Шабнам Видади АлекпероваАзербайджанский Государственный Экономический Университет (UNEC),
Международный Центр Магистратуры и Докторантуры, МагистрантEmail: kentavr.sa@gmail.com**ВЛИЯНИЕ УДАЛЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРИ ПАНДЕМИИ COVID-19****Резюме**

Удаленная (дистанционная) работа, которая представляет собой другую форму для организации трудового процесса, когда штатные сотрудники компании выполняют свои обязательства, за пределами рабочего пространства, а коммуникация между сотрудниками осуществляется благодаря цифровым технологиям. Данное явление еще до недавнего времени было не слишком распространено на мировом рынке. Неоспоримо, что удаленная работа невозможна во всех видах хозяйственной деятельности. В самую первую очередь ее целесообразно рассматривать для транзакционных отраслей и специальностей, связанные с осуществлением различных видов коммуникаций, информацией, посредничеством, а также для предоставления некоторых видов профессиональных услуг – для сфер HR (подбор персонала), IT, финансов (аудита и бухгалтерии), переводческих и консалтинговых услуг, продаж, закупок и т.д. Однако, данный формат работы вызывал множество вопросов и у сотрудников, и у работодателей., как в организационных и социально-экономических аспектах, также для правого обеспечения, несмотря на достаточную очевидность перспектива в условиях цифровой экономики, а также учитывая ряд других преимуществ.

Ключевые слова: пандемия, мотивация, дистанционная работа.

УДК: 331

JEL: E24

Введение

Удаленная (дистанционная) работа, которая представляет собой другую форму для организации трудового процесса, когда штатные сотрудники компании выполняют свои обязательства, за пределами рабочего пространства, а коммуникация между сотрудниками осуществляется благодаря цифровым технологиям. Данное явление еще до недавнего времени было не слишком распространено на мировом рынке.

Неоспоримо, что удаленная работа невозможна во всех видах хозяйственной деятельности. В самую первую очередь ее целесообразно рассматривать для

транзакционных отраслей и специальностей, связанные с осуществлением различных видов коммуникаций, информацией, посредничеством, а также для предоставления некоторых видов профессиональных услуг – для сфер HR (подбор персонала), IT, финансов (аудита и бухгалтерии), переводческих и консалтинговых услуг, продаж, закупок и т.д.

Однако, данный формат работы вызывал множество вопросов и у сотрудников, и у работодателей., как в организационных и социально-экономических аспектах, также для правого обеспечения, несмотря на достаточную очевидность перспектива в условиях цифровой

экономики, а также учитывая ряд других преимуществ. В данных условиях развитие удаленной занятости (дистанционки) происходило низкими темпами, а предпочтение сохранялось за традиционными методами работы.

Но пандемия коронавируса, которая разразилась высокими темпами смогла внести свои коррективы. Весной 2020-го года был внедрен в деятельность многих предприятий метод массового внедрения удаленного (дистанционного) формата работы. Важность соблюдения режима изоляции заставило предпринимателей выводить своих работников на дистанционную работу (частично или полностью), поскольку данное решение было единственным и возможным решением для эффективного функционирования в условиях пандемии. Следовательно, согласно оценкам экспертов, к концу апреля количество работников, которые трудятся на дистанции увеличилось в восемь раз.

В рамках поставленной цели:

- Изучаются преимущества и сложности удаленного формата, которые были выявлены в результате приобретенной практики;
- Рассматриваются тенденции, которые складываются на рынке труда, а также проводится оценка возможности дальнейшего распространения и развития дистанционной занятости.
- Проводятся анализ опубликованных исследований, который проводился в период ограничения в отношении основных участников, которые работают дистанционно, и экспертных мнений для соответствующих вопросов.

Анализ

Всемирной Организацией Здравоохранения (ВОЗ) 11-го марта 2020 года

было объявлено о начале пандемии коронавируса (COVID-19). Данный вирус не является просто кризисом общественного здравоохранения, данный кризис затрагивает каждый сектор, и всем странам надо найти равновесие между минимизацией социального и экономического ущерба, охраной здоровья, а также не нарушение человеческих прав, предупредил тогда генеральный директор ВОЗ. Больше чем за год коронавирус унес жизни свыше трех миллионов людей в мире. Кризис здравоохранения стал глобальным социальным и экономическим кризисом, которым было нанесено беспрецедентный ущерб сфере труда, а также данный кризис обернулся катастрофой гуманитарного плана для миллионов людей на планете.

Правительства всех стран действительно старались найти баланс между целями в социальных, экономических и здравоохранительных сферах. Однако несмотря на стремление < следовать в научном русле >, и отказываясь от идеи, что данный выбор должно быть сделано < между жизнью и доходами людей >, создать такое равновесие оказалось очень трудным. Продолжалось развитие научных знаний для борьбы с вирусом, хотя степень терпимости людей к ограничениям, которые были приняты для борьбы с пандемией, варьировалась с течением времени между странами. Надежды на возобновления производственной деятельности, что ознаменовалось бы окончательным выходом из затяжного кризиса, разрушают следующие друг за другом волны инфекций. Но в данный момент, когда были созданы и широко используются эффективные вакцины, появились реальные перспективы победы над пандемией и

вирусом, а также преодоления кризиса в экономической сфере и сфере труда, который был спровоцирован пандемией.

В данных условиях развитие удаленной занятости (дистанционки) происходило низкими темпами, а предпочтение сохранялось за традиционными методами работы.

Но пандемия коронавируса, которая разразилась высокими темпами смогла внести свои коррективы. Весной 2020-го года был внедрен в деятельность многих предприятий метод массового внедрения удаленного (дистанционного) формата работы. Важность соблюдения режима изоляции заставило предпринимателей выводить своих работников на дистанционную работу (частично или полностью), поскольку данное решение было единственным и возможным решением для эффективного функционирования в условиях пандемии. Следовательно, согласно оценкам экспертов, к концу апреля количество работников, которые трудятся на дистанции увеличилось в восемь раз. Как и представляет цель данной диссертации, на сегодняшний день оценка и изучение результатов массовой практики удаленной работы является весьма актуальным.

С начала пандемии коронавируса согласно статистической оценке (Международная организация труда) МОТ, в результате мер для сдерживания коронавируса, общее количество часов, которые были отработаны в течении года, сократилось приблизительно на 9%, в сравнении с последним кварталом 2019-го года. Это равно потере 255 миллионов рабочих мест на условиях полного рабочего дня. Данный показатель говорит о

том, что пандемия коронавируса повлияла на занятость, в четыре раза сильнее, чем финансовый кризис 2008-го года.

Для того чтобы понять, что реально испытывали работники в сфере труда, время потери нужно разделить на 3 части. Половина потерь рабочего времени составляет потеря работы: около 33 миллионов человек потеряли работу, а также еще больше людей – 81 миллионов людей – стали неактивными и ушли с рынков труда.

Другую половину потери времени составляет сокращение – или же полное приостановление рабочего времени, хоть и сохранялись трудовые правоотношения.

Если рассмотреть регионально, большая потеря рабочего времени составило у Северной и Южной Америки (потеря рабочего времени составил 13,7%), а в остальных регионах составило от 7,7% до 9,2%. Особенно остро потери ощущались в странах, с уровнем дохода ниже среднего. Там количество потерь составил 11,3%. В других странах, где уровень дохода выше среднего, потери были ниже среднемирового показателя.

Падение трудовых доходов являются следствием сокращения рабочего времени.

Если не учитывать меры государственной поддержки, то трудовые доходы на 2020 год снизились на 8,3 %, в сравнении с уровнем прежней пандемии, причем здесь больше всего пострадали страны Южной и Северной Америки, а также страны, где уровень дохода составляет ниже среднего. В абсолютном выражении это означает потерю 3,7 трлн долл. США.

Это проявилось наглядно с двумя миллиардами неформально работающими людьми, то есть с 6 из 10 представителей мировой рабочей силы. Для большинства из них выбор лежал между доходом и жизнью, когда отсутствует государственная защита и поддержка, отказ от работы означало, что семьи этих работников будут голодать.

В первый месяц начала пандемии коронавируса падение доход неформально оформленных работников оценивалось в 60%; для таких работников экономически-социальный кризис перерос в катастрофу.

Возникновение кризиса нанес сокрушительный удар по молодежи – по долгосрочным и ближайшим перспективам молодежи в сфере труда. До начала пандемии вероятность безработицы среди молодежи была выше в два раза, чем среди другого населения.

Кроме того, процесс профессиональной подготовки и образования подвергся сильному нарушению, молодое население теряло работу в гораздо большем количестве, в сравнении с другими группами населения.

Груз борьбы с пандемией, который лег на плечи молодого населения, проявился и по другому. Молодым людям приходилось давать особые жертвы для защиты взрослого поколения. Вклад молодежи в солидарность поколений обошлось для них, к сожалению, очень высокой ценой. По опросам МОТ было выявлено высокий уровень депрессии и психологических проблем среди молодого населения. Опасной социальной патологией пандемии COVID-19 может стать чувство разочарованности в перспективах будущей работы и институтах общественной жизни.

Кроме этого, тяжелому воздействию от пандемии подверглись также женщины, которые работают. Когда закрылись учреждения по уходу и школы, на женщин легло неоплачиваемого труда по дому. Несмотря на то что получить количественные оценки трудно, напряженностью и стрессом, которые сопутствуют мерам по ограничению личной свободы, было вызвано резкий рост насилия в быте, в подавляющем количестве случаев которого жертвами являются женщины. Так же стоит не забывать о факте, что женщины составляют около 70% из специалистов мира в области ухода, социального обеспечения и здравоохранения, общее количество которых составляет 136 миллионов человек. Их преданность делу, профессиональные навыки спасения и охраны здоровья и жизни означают работу в напрягающих возможности человека условиях, а иногда даже угрожающих их собственному жизни и здоровью.

Также можно расширить список тех, на кого пандемия повлияла больше всех. Работники-мигранты, оказались брошенными на произвол судьбы. Они были уволены из-за закрытий организаций и предприятий, но не получилось выехать из страны, из-за того что закрылись границы. С другой стороны некоторые оказались в зоне риска заражения так-как работали в бытовых условиях.

Принципы МОТ:

1) Стоит понимать то что, некоторым государственным лидерам удалось сделать намного больше, чем другим и это благодаря бюджетному пространству которым они обладают. Такие действия соответствуют первому принципу МОТ из четырех по преодолению

социальных и экономических последствий пандемии COVID-19, которые получили широкое признание среди государств-членов. Не стоит отрицать, что макроэкономическая политика стимулирования, которая была принята правительствами всех стран планеты, при высоком уровне поддержания со стороны финансовых международных учреждений, сыграла важную роль в смягчении социального и экономического ущерба, которая была нанесена пандемией. Так как пандемия еще не закончилась, потребность в стимулах так же сохраняется. Хотя и удар от вируса был очень сильным по сфере труда, без данных и нужных усилий, он был бы невероятно жестче.

Вторым принципом основ политики МОТ является мера поддержки рабочих мест, доходов население и предприятий во время пандемии. Одним из самых важных действий по сохранению потенциала общества по производству, является поддержание жизнеспособный предприятий, которая выходит за рамки перспектив и обычной модели бизнеса, призванная не допустить, чтобы предприятия оказались жертвами мер по сдерживанию и самой пандемии. К ним относятся расширение доступа к кредитам, финансовая поддержка, арендные и налоговые каникулы.

2) К третьему принципу МОТ, которая имеет важное значение в условиях значительного распространения смертельного вируса, непосредственно относится обеспечение благополучия и охрана здоровья работников.

Именно здесь для директивных органов стал предметом пристального вни-

мания тонкий баланс между минимизацией социальных и экономических потерь и охраной здоровья, о котором и говорил генеральный директор ВОЗ. Основной целью здесь является то, предотвращение заражения вирусом в офисах и вообще рабочих местах, а также, соответственно обеспечение, чтобы сфера труда не стала источником распространения вируса в обществе.

3) И наконец последним принципом является стимулирование и поощрение социального диалога для реализации и определения самых уместных мер реагирования на экономически-социальные последствия коронавируса. Его могут легко принижать якобы как общий ответ МОТ практически на любую возникающую проблему, в том числе, его могут отвергать самые упрямые скептики как препятствие на пути к принятию эффективных и скорых решений, когда требуются быстрые и энергичные действия. Однако это что-то большее, чем повторение твёрдо заученной мантры.

В ходе изменений, которые происходят в экономике, создаются новые предприятия и компании. Благодаря трем новшествам появление данных компаний и предприятий стало возможным:

✓ эксплуатация новейших форм мобильных устройств – планшетов, мобильных телефонов, и других, – которые дают доступ в социальную сеть работникам, сервис-провайдерам и покупателям, любом месте и в любое время. На сегодняшний день за 400 долларов можно купить телефон с такими мощностями, которые в 1975 году были у суперкомпьютеров за миллионы долларов.

✓ Развитие высокоскоростных сетей и Интернет;

✓ Большие данные, возможные благодаря тому что возникли интернет-платформы колоссальных масштабов, которые созданы в коммерческих целях и имеют широкое географическое присутствие.

Данные 3 направления дают определенные экономическо-социальные эффекты:

— В последнее время сокращаются границы и расстояния благодаря сетям;

— Стираются границы между местом отдыха, домом и местом отдыха;

— Создаются новые исходные материалы.

На сегодняшний день теоретически любой человек обладающий телефоном может стать предпринимателем, создавать сервисы или места для сервисов, с целью заработать денег размещать сервисы, чтобы как минимум выжить до следующей зарплаты, увеличить свои доходы или повысить устойчивость доходов. Владельцы собственности переосмысливают свою деятельность и доходы, стараясь найти новые пути и возможности извлечения прибыли.

Мнения ученых расходятся относительно влияния четвертой промышленной революции и цифровой экономики на экономику, а также на рынок труда.

Некоторые считают, что эти явления – один из этапов развития технологий и что электричество, сильнее повлияло, чем цифровые технологии. Другие считают, что технологии кардинально меняют экономику и быт в целом. Несмотря на расхождение мнений на сегодняшний день особенно становится очевидным, что рынок труда терпит значи-

тельные изменения и вместе с ним изменяется и занятость. Перед экспертами и учеными встают новые вопросы для исследования, которые требуют тщательного изучения.

В мире больше начинают пользоваться спросом гибкие бизнес-модели, которые умеют перестраиваться с возникновением новых проблем и задач, способные создавать новые услуги, рынки и товары. И это приводит, в свою очередь, к появлению новых форм занятости. Это формы занятости как: частичная занятость, свободная занятость, удаленный труд и работа по краткосрочным контрактам. У работников появляется возможность совмещения нескольких видов работ. В условиях виртуализации и цифровизации социальной жизни, работу сравнивают с каким-либо делом или занятием, а не привязанностью к определенной организации и деятельности.

Выводы

Без всяких сомнений, мы вступили в один из самых необычных периодов с точки зрения организации труда. Хорошо привычный нам мир в первых месяцах 2020-го года резко изменился, и правительствам, которые вооружены научными знаниями, пришлось предпринять решительные действия, чтобы спасти жизни людей. Без всяких сомнений, мы вступили в один из самых необычных периодов с точки зрения организации труда. Поддержание организационных операций также обеспечивает некоторый комфорт, безопасность и нормальность, которые работники обычно находят в рутине жизни на работе.

Мы все можем столкнуться с неизведанной ситуацией и учиться на ходу. Это

означает, что в настоящее время многие организации пересматривают свои стратегии обратной связи, и будет необходимо взвесить множество факторов, для удовлетворения своих уникальных организационных потребностей.

За время карантина мы слышали об предприятиях, которые решились либо отказаться от предстоящего или текущего цикла производительности и дать всем равную оценку или просто продолжать оценку, как и планировалось.

Но большинство руководителей пока не известно, как управлять оценкой уровня эффективности во время карантина.

Целью управления эффективностью является следование процессу, способствующему эффективному управлению определенными командами и лицами для достижения целей и успеха организации. Эффективное управление организацией должно создавать общее понимание и согласованность по поводу того, что должны делать, учить отдельные группы или лица и что должно быть достигнуто, для того чтобы добиться успеха.

Мир, в котором мы сегодня живем смело можно назвать миром информационных технологий. С появлением интернета, а также его повсеместным мировым развитием появились коммуникационные возможности на дальних расстояниях, а также стали развиваться новые трудовые отношения и организационные формы. В качестве одного из наиболее ярких примеров таких организационных отношений можно привести удаленную работу. Впервые концепция возможности дистанционной работы

была обозначена в 1972 году Д. Ниллсом. Уже в то время он указал на то что степень развития технологий того периода позволяет уменьшить число сотрудников в офисе. Но самую большую огласку понятие дистанционной работы получило в двадцать первом веке. На сегодняшний день лидером по числу занятых дистанционно работников является США. Если верить статистическим данным больше 21 миллионов американцев работают вне рабочего места. Судя по прогнозам аналитиков работников и работодателей распространение дистанционной занятости интересует все больше, тем самым это увеличивает приток персонала, который работает дистанционно на 5–10 % в год. В общем, развитие удаленной занятости является ступенью к большей степени гибкости рынка труда и данное является объективной тенденцией не только для государств с переходной экономикой, но и для государств, у которых развита рыночная система.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Аминский А.Д. Стратегическое рыночное управление. Бизнес-стратегии для успешного управления / А.Д. Аминский. - М.: СПб: Питер, 2019. - 116 с.
2. Аширов Д.С. Управление персоналом. / Д.С. Аширов. - М.: ТК Велби, 2019. - 220с.
3. Аширов Д.С. Стимулирование предприятия. / Д.С. Аширов. - М.: Проспект, 2018. - 237с.
4. Баженов Е.В. Мотивация и стимулирование на пути к успеху фирмы / Е.В. Баженов. - М.: СТ, Сов, Хрвест, 2018. - 192с.

5. Балашов В.Г. Антикризисное управление предприятиями и банками / В.Г. Балашов. - М.: Дело, 2019. - 100 с.

6. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: Учебник 2-е издание. / Т.Ю. Базаров - М.: ЮНИТИ, 2017. - 491 с.

7.ILOSTAT, <https://ilostat.ilo.org/>

8.ILOSTAT, <https://ilostat.ilo.org/>.

9.ILOSTAT, <https://ilostat.ilo.org/>.

10.ITUC, 2019. ITUC global rights index. <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2019-06-ituc-global-rights-index-2019-report-en-2.pdf>.

Alekperova Vidadi Shabnam

Azerbaijan State Economic University

THE IMPACT OF REMOTE WORK ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE DURING THE COVID-19 PANDEMIC

Abstract

Distant work, which is another form of organization of the labor process, when the company's full-time employees fulfill their obligations outside the workspace, and communication between employees is carried out thanks to digital technologies. Until recently, this phenomenon was not very common in the world market. It is undeniable that remote work is not possible in all types of business activities. First of all, it is advisable to consider it for transactional industries and specialties related to the implementation of various types of communications, information, mediation, as well as for the provision of certain types of professional services - for the areas of HR (recruitment), IT, finance (audit and accounting), translation and consulting services, sales, purchases, etc. However, this format of work raised a lot of questions from both employees and employers, both in organizational and socio-economic aspects, also for legal security, despite the rather obvious prospect in the digital economy, as well as taking into account a number of other advantages.

Key word: *pandemic, motivation, remote work.*

Şəbnəm Vidadi Ələkbərova

Azərbaycan Dövlət İqtisad Universiteti

COVID-19 PANDEMIYASI ZAMANI UZAQDAN İŞİN TƏŞKILATI FƏALİYYƏTƏ TƏSİRİ

Xülasə

Şirkətin tam ştatlı işçiləri iş yerindən kənarında öz öhdəliklərini yerinə yetirdikdə əmək prosesinin digər təşkili forması olan distant (uzaqdan) iş və işçilər arasında rabitə rəqəmsal texnologiyalar sayəsində həyata keçirilir. Son vaxtlara qədər bu fenomen dünya bazarında çox yaygın deyildi. Danılmazdır ki, biznes fəaliyyətinin bütün növlərində məsafədən işləmək mümkün deyil. İlk növbədə, bunu müxtəlif növ rabitə, məlumat, vasitəçilik, habelə müəyyən növ peşəkar xidmətlərin göstərilməsi ilə əlaqəli əməliyyat sahələri və ixtisaslar üçün - HR (işə qəbul) sahələri üçün nəzərdən keçirmək məqsədəuyğundur, İT, maliyyə (audit və mühasibat), tərcümə və konsaltinq xidmətləri, satış, alış və s. Lakin rəqəmsal iqtisadiyyatda kifayət qədər aydın perspektivə, eləcə də bir sıra digər üstünlüklərinə baxmayaraq bu iş formatı həm işçilər, həm də işəgötürənlər tərəfindən həm təşkilati, həm sosial-iqtisadi, həm də hüquqi təhlükəsizlik baxımından çoxlu suallar doğurdu.

Açar sözlər: *pandemiya, motivasiya, uzaqdan iş.*

Daxil olub: 17.04.2022