

Исследование влияния удаленной работы на продуктивность и благополучие сотрудников

Л. Е. Мартыновский

основатель, директор,
ООО «Парк Авеню»,
Челябинск, Россия

leonid.martynovskiy@parkav.ru

Аннотация: Исследование посвящено анализу влияния удаленной работы на продуктивность и благополучие сотрудников. В статье рассматриваются результаты исследований из разных уголков мира, показывающие, как дистанционный формат воздействует на эффективность труда, психологическое состояние работников и экономическую эффективность предприятий. Проанализированы методы и подходы к организации удаленной работы, включая юридическую регламентацию, технологическую поддержку и психологические аспекты взаимодействия в команде. Особое внимание уделяется изменениям в самоорганизации, мотивации и социальном взаимодействии сотрудников. Результаты исследований демонстрируют положительные тенденции в производительности и благополучии сотрудников при правильном подходе к организации дистанционной работы.

Ключевые слова: удаленная работа, продуктивность, благополучие сотрудников, работа, современные технологии.

Для цитирования: Мартыновский Л.Е. Исследование влияния удаленной работы на продуктивность и благополучие сотрудников. Ученые записки Российской академии предпринимательства. 2024. Т. 23. № 3. С. 98–104. <https://doi.org/10.24182/2073-6258-2024-23-3-98-104>.

Research on the impact of remote work on employee productivity and well-being

L. Y. Martynovskiy

Founder, Director,
Park Avenue LLC,
Chelyabinsk, Russia

leonid.martynovskiy@parkav.ru

Abstract: The study is devoted to the analysis of the impact of remote work on the productivity and well-being of employees. The article examines the results of research from different parts of the world, showing how the remote format affects labor efficiency, the psychological state of employees and the economic efficiency of enterprises. The methods and approaches to the organization of remote work, including legal regulation, technological support and psychological aspects of team interaction, are analyzed. Special attention is paid to changes in self-organization, motivation and social interaction of employees. The research results demonstrate positive trends in employee productivity and well-being with the right approach to organizing remote work.

Keywords: remote work, productivity, employee well-being, work, modern technologies.

For citation: Martynovskiy L.Y. Research on the impact of remote work on employee productivity and well-being. Scientific notes of the Russian academy of entrepreneurship. 2024. T. 23. № 3. P. 98–104. <https://doi.org/10.24182/2073-6258-2024-23-3-98-104>.

Введение

В настоящее время, в эпоху бурного развития технологий, происходит изменение привычного формата работы в сторону использования современных возможностей и цифровых устройств. В свою очередь непосредственным катализатором данного перехода служит научно-технический прогресс, а также происходящие изменения в обществе. В связи с чем концепция дистанционного формата работы становится ключевым элементом использования рабочей силы.

Актуальность темы обусловлена быстрыми темпами внедрения удаленных форм работы в различных отраслях. В свою очередь, по мере исследований преимуществ, которыми обладает удаленный формат работы, все больше компаний будет внедрять его возможности, для выполнения бизнес-процессов в организациях.

В свою очередь, изменение традиционной формы работы ставит ряд вопросов, которые необходимо решить для успешной интеграции удаленного формата. К наиболее важным вопросам можно отнести:

- Определение влияния дистанционной работы на эффективность и мотивацию сотрудников.
- Определение степени влияния дистанционного формата на продуктивность сотрудников.
- Определение факторов влияния на достижение высоких результатов в работе при использовании удаленного формата.
- Определение важности социального взаимодействия между сотрудниками и возможностей его оптимизации.
- Определение перечня инструментов и стратегий, позволивших создать эффективную рабочую среду.

В рамках статьи особое внимание уделяется проведению комплексного исследования организации удаленной работы, суть которого заключается в изучении не только технических аспектов, но и рассмотрении условий, позволивших создать эффективную коммуникацию между сотрудниками и сохранить уровень корпоративной культуры, а также поддержать уровень вовлеченности сотрудников в выполнение поставленных перед ними задач.

Для комплексного исследования поставленной цели использовался смешанный подход, суть которого заключается в проведении анализа данных по теме, а также экспертных мнений по данному вопросу. Целью работы является рассмотрение влияния удаленного формата работы на продуктивность и благополучие сотрудников, работающих в организации.

1. Аналитический обзор

Исследователи из Гарвардской школы бизнеса обнаружили, что внедрение дистанционной работы способствует повышению эффективности труда на не менее чем 4,4%, при этом уровень качества исполнения задач не подвергается изменениям. В рамках данного исследования анализировалась группа профессионалов из Американского ведомства по патентам и товарным знакам (USPTO), которым была предоставлена возможность организовать рабочее пространство на дому.

Параллельно, команда ученых из Стэнфордского университета пришла к схожему заключению относительно положительного влияния удаленной работы на продуктивность, заметив улучшение работы на 13% среди сотрудников колл-центра, которым было разрешено работать из дома или любого другого предпочтительного места.

Кроме того, совместное исследование специалистов из Гарварда и Норт-Истернского университета в Бостоне выявило тенденцию среди удаленно работающих сотрудников к переезду в регионы с более доступной стоимостью жизни, что фактически равносильно повышению их дохода.

Исследования также показали, что дистанционные работники не испытывают затруднений в профессиональном общении: они так же, как и их коллеги, работающие в офисе, участвуют в совещаниях и обмениваются опытом в неформальной обстановке ¹. В связи с чем в рамках статьи будет подробно изучен данный аспект.

2. Теоретическая основа

Концепция удаленной работы, часто взаимозаменяемая с такими терминами, как удаленная работа, дистанционная работа и работа на дому, охватывает широкий спектр условий работы, при которых сотрудники выполняют свои рабочие обязанности за пределами обычной офисной среды.

Поэтому удаленную работу можно определить как схему работы, при которой сотрудники не добираются до центрального места работы, например офисного здания, склада или магазина, а вместо этого работают из места по своему выбору, часто у себя дома или в коворкинге или в любом другом месте, где есть подключение к Интернету. Суть удаленной работы заключается в использовании цифровых технологий для облегчения общения и выполнения рабочих задач на расстоянии, тем самым отделяя работу от конкретного физического места ².

¹ Удаленная работа повышает производительность и делает сотрудников богаче. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://incrusia.ru/news/vozmojnost-rabotat-udalенno/> (дата обращения 18.03.2024).

² Никифоров, Д. А. Дистанционная (удаленная) работа как механизм мотивации труда. Молодой ученый. 2022. № 6 (401). С. 123–124.



Рис. 1. Профессии работников, с возможностью дистанционной работы ³

Для организаций важность удалённой работы может заключаться не столько в увеличении производительности, сколько в возможности укрепления своего имиджа на рынке труда. Эффективность дистанционной работы является переменной и зависит от множества условий, включая организацию процессов, коммуникаций и создание адекватного рабочего пространства. В условиях кризиса не всегда представляется возможным обеспечить необходимые условия для ее оптимизации.

Поиск фокуса на продуктивности среди сторонников удалённой работы носит стремление опровергнуть существующие стереотипы, аналогично начальному этапу развития облачных технологий, которые первоначально рекламировались как способ экономии на инфраструктуре. Однако, наряду с экономической выгодой, облачные вычисления предлагали другие важные преимущества, такие как оперативный доступ к необходимым ресурсам.

Аналогично, ценность удалённой работы для бизнеса может проявляться не только через призму улучшения показателей производительности, но и в усилении привлекательности компании на рынке труда, благодаря гибкости рабочих условий. Такие компании становятся более привлекательными для талантливых кандидатов, позволяя им избежать дополнительных затрат на повышение заработной платы в попытках привлечь высококвалифицированные кадры ⁴.

Анализ влияния удаленной работы

Переход на удаленную работу продемонстрировал как повышение производительности труда сотрудников, так и выявил ряд проблем. Согласно исследованию О'Хара и др. ⁵, удаленная работа по-разному влияет на производительность. В исследовании подчеркивается, как режим удаленной работы может сократить время в пути и обеспечить более целенаправленную работу, потенциально повышая производительность. Тем не менее в нем также отмечаются проблемы поддержания последовательного общения и сотрудничества, которые имеют решающее значение для таких важных сред, как здравоохранение.

³ Эволюция трудовых рынков. топ-10 востребованных удаленных профессий в 2024. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://edugusarov.by/evolyucziya-trudovyh-rynkov-top-10-vostrebovannyh-udalennyh-professij-v-2024>. (дата обращения 18.03.2024).

⁴ Ананишнев В. В. Удаленная работа и эффективность бизнеса: факторы, тренды, влияние пандемии коронавируса. Московский экономический журнал. 2020. №. 11. С. 355–363.

⁵ O'Hare D. et al. A cross-sectional investigation on remote working, loneliness, workplace isolation, well-being and perceived social support in healthcare workers. BJPsych Open. 2024. Т. 10. №. 2. С. 50.

Далее, Сингх и др.⁶ обсуждают важность баланса между работой и личной жизнью в контексте удаленной работы и его влияние на производительность. Они утверждают, что достижение гармоничного баланса между работой и личной жизнью имеет первостепенное значение для поддержания высокого уровня производительности среди удаленных работников.

Примерно 15% работников российских предприятий с начала 2021 года перешли на дистанционный режим работы, сталкиваясь с этим форматом впервые на длительный срок. Это изменение организации труда привело к разнообразным последствиям и поставило перед руководителями задачу эффективного управления удаленными командами⁷.

Изучение вопроса о влиянии удаленной работы на продуктивность сотрудников представляет собой важную задачу для современного бизнеса. Проведение опросов среди работников различных компаний позволяет получить объективную картину текущего положения дел. Анализ результатов таких опросов, выполненных различными организациями, демонстрирует в основном положительную тенденцию:

- По данным исследования от Mercer, до 94% участников подтверждают, что их работоспособность либо увеличивалась, либо осталась на прежнем уровне после перехода на дистанционный формат работы.
- Отчеты KPMG, основанные на отзывах сотрудников из крупных американских предприятий, свидетельствуют о том, что 79% отметили повышение качества и эффективности своего труда.
- Исследование, проведенное Valoir, показывает минимальное влияние удаленной работы на производительность, оцениваемое снижением не более чем на 1%.

Следует отметить, что влияние удаленной работы на благополучие сотрудников одинаково сложное и включает в себя как положительные, так и отрицательные аспекты. Положительным моментом является то, что удаленная работа обеспечивает большую гибкость, автономию и контроль над рабочей средой — факторами, которые связаны с улучшением благосостояния⁸. Также сотрудники могут подстраивать выполнение круга обязанностей в соответствии со своими предпочтениями и особенностью активности в период дня, что в свою очередь создает наиболее оптимальные и комфортные условия для выполнения работы.

Однако дистанционный формат работы, обусловленный изоляцией, может иметь негативные аспекты, которые выражаются в подрыве психического здоровья, в развитии чувства одиночества.

Исследование, проведенное О'Хара и другими авторами, подчеркивает необходимость социальной поддержки, а также определяет ее роль в минимизации негативного воздействия изоляции из-за работы, основанной на дистанционном формате.⁹ Данная работа предполагает, что организациям для того, чтобы снизить давление, оказываемое на человека из-за его изоляции, необходимо коммуникации между другими сотрудниками, что поможет бороться с возникающими вызовами удаленной работы.

Другое исследование, проведенное такими авторами как: Патила и Кумавата, указывает на то, что удаленная работа приводит к размыванию существующих границ между работой и личной жизнью, что, в свою очередь, негативно сказывается на сотруднике из-за того, что увеличивается стресс и ухудшается физическое состояние человека.¹⁰ Данные авторы считают, что необходимо создать механизм, который бы позволял четко разграничивать время для выполнения обязанностей по работе и личное время, что позитивно скажется на улучшении баланса между работой и жизнью.

⁶ Singh B., Kaunert C., Vig K. Harmonizing Productivity of Employees via Work-Life Balance in Remote Working: Projecting Sound Sleep, Health, and Well-Being for Boosting Organizational Performance. Reskilling the Workforce for Technological Advancement. IGI Global, 2024. С. 162–178.

⁷ Тревожные и одинокие: как удаленка влияет на психологическое здоровье. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://trends.rbc.ru/trends/social/6061e66e9a794732002a0f8d?from=copy>. (дата обращения 18.03.2024).

⁸ O'Hare D. et al. A cross-sectional investigation on remote working, loneliness, workplace isolation, well-being and perceived social support in healthcare workers. BJPsych Open. 2024. Т. 10. №. 2. С. 50.

⁹ Там же.

¹⁰ Patil M.R., Kumawat M.A. Work-life balance: a study of physical & mental well-being of employees in the banking sector.

Практические примеры

Важность рассмотрения практических примеров, использования организациями удаленного формата работы, заключается в том, что можно получить необходимые данные о влиянии дистанционного формата работы на производительность и благополучие сотрудников.

Так, компания Ruangguru занимается образовательными технологиями. В рамках своей деятельности она внедрила удаленный формат работы.

Yeti в своей работе «Оптимизация равновесия между работой и личной жизнью: тематическое исследование стратегий баланса между работой и личной жизнью и благополучия сотрудников в Академии мозга (Руангуру)» изучил влияние данной модели на благополучие сотрудников и уровень их стресса. Исследование подчеркнуло, что действия компании Ruangguru по поддержанию баланса между работой и личной жизнью в значительной степени способствовали смягчению неблагоприятных последствий, которые связаны с удаленным форматом работы. Ключевые стратегии включали введение гибкого рабочего времени, предоставление онлайн-поддержки в области психического здоровья и регулярные виртуальные мероприятия по построению команды. Благодаря эффективным действиям руководства организации, удалось укрепить чувство общности и принадлежности среди сотрудников, что, в свою очередь, повысило их общее благополучие и удовлетворенность работой.¹¹

Другим интересным примером является использование удаленного формата работы в банковской отрасли. Так, Патила и Кумавата в своей работе «Баланс между работой и личной жизнью: исследование физического и психического благополучия сотрудников в банковском секторе» предложили другой взгляд на влияние удаленной работы.¹² В рамках исследования рассматривалось физическое и психологическое здоровье сотрудников, которые работают в организациях, использующих дистанционный формат работы. Одним из выводов стало то, что удаленная работа, хотя и обеспечивает гибкость, но также создает проблемы, которые напрямую связаны с поддержанием здорового образа жизни и баланса между работой и жизнью.

Авторы также подчеркнули потенциальные недостатки, в том числе увеличение рабочего времени и сложность отключения от работы, что может негативно повлиять на благополучие сотрудников. Опыт банковского сектора подчеркивает необходимость четкой политики в отношении рабочего времени и важность поощрения сотрудников делать регулярные перерывы и полностью отключаться после рабочего времени для поддержания своего благополучия.

Обсуждение

Концептуальное исследование производительности и благополучия сотрудников в сфере удаленной работы требует глубокого понимания нескольких фундаментальных теорий и эмпирических исследований. Переход к удаленной работе существенно изменил традиционные рабочие процессы, что потребовало переосмысления того, как производительность и благополучие сотрудников концептуализируются, измеряются и улучшаются в рассредоточенной рабочей среде.¹³

Поэтому должно быть целостное понимание влияния удаленной работы на сотрудников, что требует интеграции взглядов на производительность и благополучие. Такая интеграция подчеркивает взаимозависимость этих аспектов, при этом усиление одного может положительно повлиять на другой. Например, стратегии, которые способствуют развитию социального капитала в удаленных командах, могут одновременно повысить производительность за счет улучшения сотрудничества и благополучия за счет уменьшения чувства изоляции. Аналогичным образом, инициативы, направленные на поддержку психического здоровья и благополучия сотрудников, могут привести к более заинтересованному и продуктивному трудовому поведению.

¹¹ Yeti Y. Optimizing Work-Life Equilibrium: A Case Study of Work-Life Balance Strategies and Employee Well-Being at Brain Academy (Ruangguru). Management Studies and Business Journal (PRODUCTIVITY). 2024. T. 1. №. 2. С. 198–210.

¹² Patil M.R., Kumawat M.A. Work-life balance: a study of physical & mental well-being of employees in the banking sector.

¹³ Как удалённая работа влияет на продуктивность сотрудников? [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.kickidler.com/ru/info/kak-udalonnaya-rabota-vliyaet-na-produktivnost-sotrudnikov.html>. — (дата обращения 18.03.2024).

Таким образом, перед работодателями стоит задача систематического улучшения эффективности труда своих сотрудников в условиях удаленной работы. Для достижения этой цели ключевым является применение разнообразных методов, которые отражены в таблице 1.

Таблица 1

Существующие методы обеспечения эффективной удаленной работы¹⁴

Метод	Описание
Персонализированный подход	Важно признать, что восприятие дистанционной работы субъективно различается среди сотрудников. Для некоторых это становится благом, в то время как другие переживают стресс. Адаптация стиля управления к индивидуальным особенностям каждого члена команды и применение инструментов для точной оценки их работы способствуют повышению производительности.
Поддержание связи	Ощущение изоляции и отрыва от коллектива может серьезно сказаться на моральном состоянии сотрудников. Использование современных инструментов коммуникации, таких как видеоконференции и чаты, помогает сохранять чувство принадлежности к команде.
Организация рабочего пространства	Важно предложить сотрудникам необходимое оборудование для комфортной и продуктивной работы из дома. Это может включать в себя обеспечение доступом к корпоративным ресурсам, а также предложение гибких условий труда.

В контексте этой новой рабочей реальности выбор между вынужденным и желательным переходом на удаленную работу также оказывает значительное влияние на отношение сотрудников к своим трудовым обязанностям и их исполнению.

Заключение

Исследование подтвердило, что удаленная работа может оказывать положительное влияние на продуктивность и благополучие сотрудников при соблюдении определенных условий. Важными факторами успеха являются тщательная организация рабочего процесса, обеспечение доступа к необходимым ресурсам, поддержание эффективной коммуникации и учет индивидуальных особенностей каждого работника. Также было выявлено, что переход на удаленную работу способствует повышению удовлетворенности жизнью за счет возможности переезда в регионы с более низкой стоимостью жизни. Несмотря на определенные трудности, связанные с самоорганизацией и социальным взаимодействием, комплексный подход к управлению удаленной работой позволяет преодолевать эти препятствия и достигать высоких результатов.

Список литературы

1. Никифоров, Д. А. Дистанционная (удаленная) работа как механизм мотивации труда. Молодой ученый. 2022. № 6 (401). С. 123–124.
2. Ананишнев В.В. Удаленная работа и эффективность бизнеса: факторы, тренды, влияние пандемии коронавируса. Московский экономический журнал. 2020. №. 11. С. 355–363.
3. O'Hare D. et al. A cross-sectional investigation on remote working, loneliness, workplace isolation, well-being and perceived social support in healthcare workers. BJPsych Open. 2024. Т. 10. №. 2. С. 50.
4. Singh B., Kaunert C., Vig K. Harmonizing Productivity of Employees via Work-Life Balance in Remote Working: Projecting Sound Sleep, Health, and Well-Being for Boosting Organizational Performance. Reskilling the Workforce for Technological Advancement. IGI Global, 2024. С. 162–178.
5. Patil M.R., Kumawat M.A. WORK-LIFE BALANCE: A STUDY OF PHYSICAL & MENTAL WELL-BEING OF EMPLOYEES IN THE BANKING SECTOR.
6. Yeti Y. Optimizing Work-Life Equilibrium: A Case Study of Work-Life Balance Strategies and Employee Well-Being at Brain Academy (Ruangguru). Management Studies and Business Journal (PRODUCTIVITY). 2024. Т. 1. №. 2. С. 198–210.

¹⁴ Экономика удаленной работы: как мы экономим, работая из дома. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://theoryandpractice.ru/posts/18013-ekonomika-udalennoy-raboty-kak-my-ekonomim-rabotaya-iz-doma>. — (дата обращения 18.03.2024).

References

1. Nikiforov, D.A. Remote (remote) work as a mechanism of labor motivation. Young scientist. 2022. No. 6 (401). Pp. 123–124.
2. Ananishnev V.V. Remote work and business efficiency: factors, trends, impact of the coronavirus pandemic. Moscow Economic Journal. 2020. No. 11. Pp. 355–363.
3. O'Hare D. et al. A cross-sectional investigation on remote working, loneliness, workplace isolation, well-being and perceived social support in healthcare workers. BJPsych Open. 2024. T. 10. No. 2. P. 50.
4. Singh B., Kaunert C., Vig K. Harmonizing Productivity of Employees via Work-Life Balance in Remote Working: Projecting Sound Sleep, Health, and Well-Being for Boosting Organizational Performance. Reskilling the Workforce for Technological Advancement. IGI Global, 2024. Pp. 162–178.
5. Patil M.R., Kumawat M.A. WORK-LIFE BALANCE: A STUDY OF PHYSICAL & MENTAL WELL-BEING OF EMPLOYEES IN THE BANKING SECTOR.
6. Yeti Y. Optimizing Work-Life Equilibrium: A Case Study of Work-Life Balance Strategies and Employee Well-Being at Brain Academy (Ruangguru). Management Studies and Business Journal (PRODUCTIVITY). 2024. T. 1. No. 2. Pp. 198–210.