

УДК 331.103

DOI 10.26118/2782-4586.2025.10.71.033

Панфилова Елена Евгеньевна
Государственный университет управления
Лифановская Оксана Владимировна
Государственный университет управления

Перспективы внедрения системы удаленного офиса в деятельность организации

Аннотация. В статье представлены подходы к рассмотрению формата удаленной работы сотрудников для организаций различных отраслей и сфер деятельности. Определены преимущества и недостатки гибридного формата работы для сотрудников и руководящего состава компании. Даны рекомендации по ключевым аспектам организации дистанционной работы сотрудников. Уточнен характер влияния удаленного офиса на корпоративную культуру организации и мотивацию сотрудников. Рассматриваются причинно-следственные связи при решении проблем, связанных с организацией функционирования виртуальных и удаленных офисов. Выявлены факторы, влияющие на успешность внедрения дистанционного формата работы в организациях.

Ключевые слова: виртуальный офис, менеджер, персонал, корпоративная культура, удаленный формат работы

Panfilova Elena Evgenievna
State University of Management
Lifanovskaya Oksana Vladimirovna
State University of Management

Prospects for implementing a remote office system in the activities of the organization

Abstract. The article presents approaches to considering the format of remote work of employees for organizations of various industries and spheres of activity. The advantages and disadvantages of the hybrid work format for employees and management of the company are determined. Recommendations on key aspects of organizing remote work for employees are given. The nature of the influence of the remote office on the corporate culture of the organization and the motivation of employees is clarified. Cause-and-effect relationships are considered in solving problems related to the organization of functioning of virtual and remote offices. The factors influencing the success of the implementation of the remote work format in organizations are identified.

Keywords: virtual office, manager, staff, corporate culture, remote work format

Введение. Внедрение дистанционных офисов представляет собой существенное и актуальное направление в современном бизнесе. С ростом технологий и улучшением интернет-соединений компании могут сотрудничать и привлекать таланты по всему миру, что расширяет глобальные возможности трудового рынка. Гибкость места работы дает сотрудникам возможность выбирать оптимальное для них окружение, что положительно сказывается на производительности и удовлетворенности работой [1]. Экономия ресурсов, связанная с сокращением затрат на аренду офисных помещений и коммунальные услуги, становится важным фактором для финансового благополучия компаний.

Бизнес-континуитет также укрепляется благодаря удаленным офисам, предоставляя компаниям устойчивость к различным видам рисков, таким как стихийные бедствия или эпидемии. Технологический прогресс в области облачных вычислений и инструментов для удаленной работы делает этот формат труда более эффективным и

доступным. С учетом экологических аспектов дистанционная работа способствует снижению углеродного следа компаний, поддерживая стратегии устойчивого долгосрочного развития.

К тому же внедрение дистанционных офисов поддерживает стратегии улучшения ключевых бизнес-процессов. Применение современных технологий обеспечивает возможности для более эффективного взаимодействия сотрудников, обмена информацией и совместной работы в режиме реального времени. Это способствует ускорению процессов принятия управленческих решений и повышению общей производительности команд.

С точки зрения управления персоналом, дистанционные офисы открывают новые возможности для привлечения высококвалифицированных специалистов, независимо от их местоположения. Этот фактор становится критически важным в условиях глобальной конкуренции за таланты на мировом рынке.

Кроме того, с учетом современных требований к работе, основанных на принципах баланса между работой и личной жизнью, внедрение дистанционных офисов может существенно улучшить уровень удовлетворенности сотрудников, что, в свою очередь, положительно сказывается на их эффективности и вовлеченности в текущую работу.

Таким образом, внедрение дистанционных офисов становится ключевым стратегическим решением для компаний, исходящим из потребностей современного бизнеса, динамики рынка труда и технологических тенденций. Это не только актуализирует их конкурентоспособность, но и создает благоприятные условия для развития и прогресса в долгосрочной перспективе.

Основная часть.

Проблематика исследования в контексте внедрения дистанционных офисов может охватывать ряд ключевых аспектов, требующих внимания и изучения:

- технологические барьеры. Многие компании сталкиваются с трудностями в адаптации к новым технологиям, необходимым для эффективной дистанционной работы. Это включает в себя обеспечение безопасности данных, выбор подходящих цифровых инструментов для удаленной коллаборации и обеспечение стабильного интернет-соединения для всех без исключения сотрудников;

- управление производительностью. Потребители могут испытывать трудности в обеспечении высокой производительности и мониторинге работы удаленных сотрудников. Недостаточная ясность в критериях оценки производительности и отсутствие эффективных инструментов для управления задачами являются зачастую серьезной проблемой;

- кадровые и обучающие вопросы. Некоторые компании могут сталкиваться с трудностями в адаптации своих кадровых процессов и программ обучения к новой среде удаленной работы. Это включает в себя поиск и развитие необходимых навыков у сотрудников для успешной дистанционной деятельности;

- организационная культура. Потребители могут столкнуться с вызовами в поддержании корпоративной культуры и командного духа в условиях удаленной работы. Возникают вопросы, связанные с качеством взаимодействия сотрудников, формирования командной идентичности и поддержания эффективной деловой коммуникации;

- психологические и социальные аспекты. Компании могут столкнуться с вызовами, связанными с психологическими аспектами дистанционной работы, такими как изоляция, высокий уровень стресса и поддержание чувства принадлежности к компании и ее бренду [6]. Это может повлиять на общую мотивацию и благополучие сотрудников;

- правовые вопросы и безопасность. Компании также могут испытывать сложности в обеспечении соответствия местному законодательству и общим стандартам безопасности в контексте удаленной работы, включая вопросы защиты конфиденциальных данных и обеспечения безопасности передаваемой информации.

Исследование этих аспектов поможет лучше понять основные проблемы, с которыми сталкиваются потенциальные потребители в процессе внедрения дистанционных офисов и разработать решения, направленные на их эффективное преодоление. В таблице 1 представлена матрица выявления причинно-следственных связей между проблемами, оцениваемыми по степени значимости в диапазоне от 0 до 5 баллов.

Таблица 1. Матрица выявления причинно-следственных связей между проблемами

Номер и название проблемы	1. Технологические барьеры	2. Управление производительностью	3. Правовые вопросы и безопасность	4. Организационная культура	Сумма оценок влияния и причин
1. Технологические барьеры	X	5	3	5	13
2. Управление производительностью	5	X	2	1	8
3. Правовые вопросы и безопасность	5	1	X	1	7
4. Организационная культура	5	4	1	X	10
Сумма следствий	15	10	6	7	38

Таким образом, в таблице 1 представлена матрица, которая отображает взаимосвязи между проблемами при внедрении системы удаленного офиса в организации. Наиболее высокую оценку получает проблема, связанная с технологическими барьерами. Специалистам, внедряющим систему дистанционного офиса в организации, необходимо принять следующие меры:

- обеспечение доступа к современным инструментам (предоставление сотрудникам доступа к эффективным средствам удаленной работы, таким как платформы для видеоконференций, облачные сервисы и проектные инструменты);
- организация работы службы технической поддержки для решения проблем с соединением, программным обеспечением и оборудованием;
- разработка ясных и объективных критериев для оценки эффективности работы сотрудников;
- внедрение инструментов для мониторинга выполнения задач и измерения производительности.
- адаптация кадровых процессов и программ обучения для соответствия требованиям удаленной работы;
- внедрение онлайн-платформ для эффективного обучения и развития навыков у сотрудников;
- организация регулярных онлайн-встреч, командных мероприятий и других форм виртуального взаимодействия для поддержания корпоративной культуры;
- использование чатов, видеоконференций и других средств связи для стимулирования открытой и эффективной коммуникации;
- поддержка ментального благополучия (предоставление ресурсов и программ поддержки для сотрудников, включая консультации и обучение по управлению стрессом);
- создание виртуальных сообществ и форумов для поддержания социальной связи среди сотрудников;

- проведение обучения сотрудников по вопросам безопасности данных и соблюдению законодательства;
- проведение аудитов и проверок для обеспечения соблюдения стандартов безопасности и защиты конфиденциальной информации.

Гипотеза исследования - внедрение дистанционных офисов в различные сферы бизнеса приведет к снижению технологических барьеров, повышению эффективности управления производительностью и улучшению работы в кадровых/обучающих процессах, способствуя созданию более гибкой, коммуникативной и устойчивой рабочей среды.

Объектом исследования являются проекты по внедрению дистанционных офисов в различные сферы бизнеса. Предмет исследования - влияние внедрения дистанционных офисов на технологические, управленческие, кадровые, обучающие, социальные аспекты бизнес-процессов в компаниях.

Цель исследования - внедрение системы удаленного офиса в организацию для оптимизации бизнес-процессов и повышения эффективности труда. Задачи исследования заключаются в следующем:

- провести анализ текущей технологической инфраструктуры организаций;
- определить необходимые инструменты для эффективной удаленной работы;
- внедрить систему технической поддержки для обеспечения стабильности удаленных рабочих мест;
- разработать систему оценки производительности сотрудников;
- внедрить проектные инструменты для эффективного управления задачами;
- адаптировать кадровые процессы к условиям удаленной работы;
- провести обучающие программы для сотрудников по новым технологиям и методам удаленной работы;
- разработать бюджет проекта внедрения удаленных офисов.

2. Результаты исследования и их анализ

Теоретической и методологической основой исследования являются: трудовое законодательство, Гражданский кодекс Российской Федерации, Федеральный закон от 26.12.2008 № 294-ФЗ "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора)", Федеральный закон от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ "О персональных данных", Постановление Правительства Российской Федерации от 01.11.2012 г. № 1119 "Об утверждении требований к защите персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных", Федеральный закон от 27.07.2006 г. № 149-ФЗ "Об информации, информационных технологиях и о защите информации".

Ряд исследователей рассматривают плюсы и минусы удаленной работы, предлагая практические рекомендации для создания эффективных дистанционных офисов [2]. Другие специалисты акцентируют внимание на цифровых командах, работающих удаленно и успешно использующих формат дистанционной работы [3]. Большое число консультантов предлагают особые подходы к построению успешной дистанционной культуры в организации и управлению удаленными сотрудниками [4]. Заслуживает внимания также подход, связанный с созданием и управлением сообществами и формированием виртуальной корпоративной культуры [5].

Проекты, касающиеся организации удаленной работы, традиционно начинаются с выбора системы облачных офисов, например, такой как «Tandem Chat». Данное приложение позволяет общаться удаленно сотрудникам в реальном времени с применением камер, планировать работу команды и контролировать ее выполнение, взаимодействовать с большим количеством встроенных инструментов для оптимизации и увеличения эффективности работающих удаленно сотрудников (рис.1).

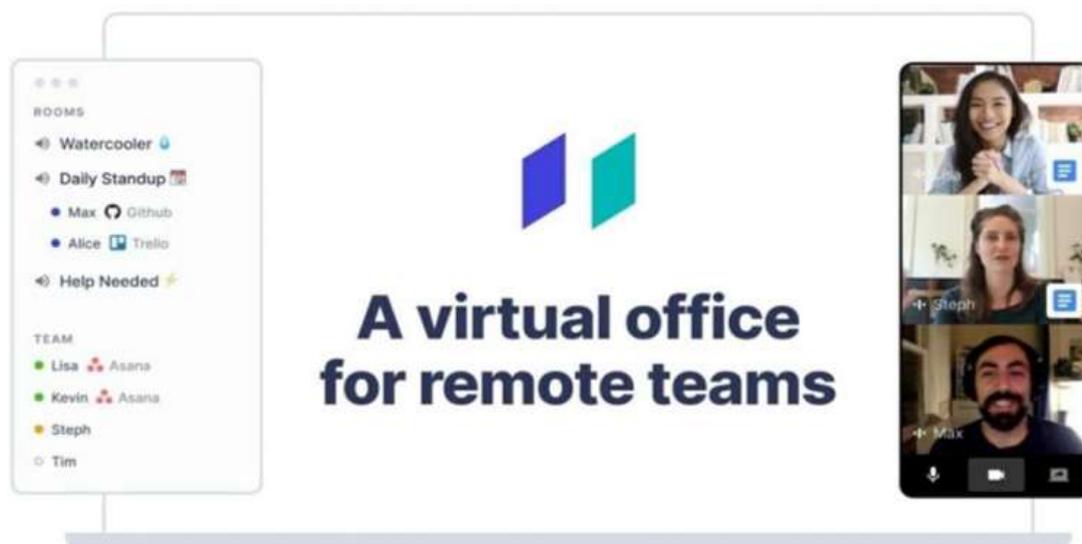


Рисунок 1 – Пример рабочего процесса в приложении

Представленное приложение представляет собой комплексное решение для эффективного ведения проектов и командной работы в условиях удаленного взаимодействия. Оно обеспечивает высокий уровень коммуникации между сотрудниками через видеосвязь, предоставляя возможности для виртуальных собраний и оперативного обсуждения текущих вопросов по управлению проектами.

Основные функциональные возможности включают в себя инструменты для проектного управления, позволяя составлять планы проектов, создавать диаграммы Ганта и распределять обязанности между членами команды. Встроенные коллаборативные инструменты обеспечивают совместное редактирование документов и обмен идеями, создавая условия для совместной работы.

Для оценки эффективности предлагаемой системы работы и взаимодействия было проведено экспертное интервью с действующими руководителями 26 организаций для получения объективной информации по удобству, необходимости и перспективах такого подхода к работе. Благодаря методу экспертного интервью, были выявлены особенности ведения дистанционной рабочей деятельности.

Руководители отметили, что платформа обеспечивает высокий уровень прозрачности в распределении задач и управлении ресурсами, что делает процесс управления более эффективным. Руководители высоко оценили использование системы мягких и жестких дедлайнов, подчеркивая гибкость подхода в управлении временными рамками проекта. Сотрудники отметили интуитивно понятный интерфейс и простоту в использовании, что ускоряет процесс адаптации новых членов команды. Коллаборативные инструменты на платформе оказались удобными для совместной работы, обмена идеями и оперативного взаимодействия.

Сотрудники также высоко оценили возможность самостоятельного планирования задач и участия в процессе формирования плана проекта. Общие выводы свидетельствуют о том, что платформа успешно прошла апробацию при реализации контроля за ходом выполнения проектов как для руководителей, так и для персонала в условиях удаленной работы.

Заключение. Проведенное исследование показало, что к середине 2025 года тренды, связанные с переходом на гибридную модель управления компанией усиливаются. Удаленно работающие сотрудники активно используют цифровые сервисы, платформы и виртуальные офисы. В сегменте интеллектуальных технологий фиксируется рост спроса на разработку программного обеспечения, ориентированного на контроль работы удаленных сотрудников среднего звена. В конце 2024 года 65 % компаний

использовали формат удаленной работы для своих сотрудников. Расширение формата удаленной работы в большей степени характерно для финансовой сферы, ИТ-компаний и консалтинговых фирм.

Перспективным направлением исследования становится изучение вопросов применения генеративного искусственного интеллекта при поддержке работы удаленно работающих сотрудников. Распространение формата удаленной работы потребует изменения подходов к управлению персоналом, защите персональных данных и конфиденциальной информации компании.

Список источников

1. Васильева И.В. Удаленный режим работы: преимущества и сложности работы в новом формате / И.В. Васильева // I итоговая студенческая научная конференция Удмуртского государственного университета : материалы всероссийской конференции, Ижевск, 18–21 апреля 2022 года. – Ижевск: Издательский дом "Удмуртский университет", 2022. – С. 162-166. – EDN PQNCBS.

2. Воропанова Н.Н. Разработка рекомендаций по внедрению и использованию таск-менеджеров в работе удаленных команд / Н.Н. Воропанова, К.В. Дергачев // Кибернетика, информатика, аналитика: модели, инструменты, методы: Сборник материалов III международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, Донецк, 25 апреля 2024 года. – Донецк: Донецкий государственный университет, 2024. – С. 221-224. – EDN PBRTTO.

3. Зарубина Ю.В. Использование комбинированного и удаленного графика работы для снижения напряженности на современном рынке труда в России / Ю.В. Зарубина, С.А. Усынина // Современные технологии и научно-технический прогресс. – 2024. – № 11. – С. 347-348. – EDN IMRHXH.

4. Краснопева, Е.С. Адаптация устного переводчика к работе в гибридной среде (на примере пусконаладочных работ с удаленным участником) / Е.С. Краснопева, С.С. Краева // Вестник Тюменского государственного университета. Гуманитарные исследования. Humanitates. – 2022. – Т. 8, № 2(30). – С. 6-23. – DOI 10.21684/2411-197X-2022-8-2-6-23. – EDN QWKYPI.

5. Тимофеева Р.А. Формирование удаленной работы после COVID-19: проблемы создания нового подхода к работе в компании / Р.А. Тимофеева, Г.С. Александров // Наука, бизнес, власть - триада регионального развития : Сборник статей VIII Международной научно-практической конференции, Великий Новгород, 21 апреля 2023 года. – Великий Новгород: Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого, 2024. – С. 169-177. – EDN BEWVOB.

6. Федорова Н.В. Особенности работы менеджеров в условиях перевода сотрудников на удаленную форму работы / Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова, В.Г. Макеева // Наука и искусство управления / Вестник Института экономики, управления и права Российского государственного гуманитарного университета. – 2020. – № 1-2. – С. 32-43. – EDN URXXSW.

Сведения об авторах

Панфилова Елена Евгеньевна, к.э.н., доц., доцент кафедры «Управление промышленными организациями» ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», Москва, Россия.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5397-0199>, Web of Science Researcher ID: <https://researcherid.com/rid/C-8762-2019>, SPIN: 3884-1530, AuthorID: 404209

Лифановская Оксана Владимировна, к.э.н., доц., доцент кафедры «Управление промышленными организациями» ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», Москва, Россия.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1397-2645>, Scopus: 57203260872

SPIN: 4705-3247, Author ID: 584296

Information about the authors

Panfilova Elena Evgenievna, Candidate of Economic Sciences, associate Professor, associate Professor of the Department “Management of industrial organizations”, FSBEI HE “State University of Management”, Moscow, Russia.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5397-0199>, Web of Science Researcher ID: <https://researcherid.com/rid/C-8762-2019>, SPIN: 3884-1530, AuthorID: 404209

Lifanovskaya Oksana Vladimirovna, Candidate of Economic Sciences, associate Professor, associate Professor of the Department “Management of industrial organizations”, FSBEI HE “State University of Management”, Moscow, Russia.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1397-2645>, Scopus: 57203260872

SPIN: 4705-3247, Author ID: 584296