

УДК 331.41

JEL: J63

DOI 10.24147/1812-3988.2021.19(4).46-53

ОРГАНИЗАЦИЯ УДАЛЕННЫХ РАБОЧИХ МЕСТ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ОЦЕНОК СОТРУДНИКОВ И РУКОВОДИТЕЛЕЙ

С.Н. Апенько

Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского (Омск, Россия)

Информация о статье

Дата поступления

1 октября 2021 г.

Дата принятия в печать

1 ноября 2021 г.

Тип статьи

Исследовательская статья

Аннотация. В условиях пандемии и в схожих условиях организации вынуждены обращаться к практике удаленной работы. Для одних организаций и сотрудников необходимость в удаленной работе является угрозой и риском, для других – это возможности получить позитивный эффект. Одной из ключевых задач в период пандемии является быстрая, гибкая и результативная организация удаленных рабочих мест. Из-за отсутствия достаточного времени многие процессы планирования, оснащения и организации удаленных рабочих мест оказываются свернутыми и низкоэффективными. Данное исследование преследует цель изучить оценки рядовыми сотрудниками и руководителями разных аспектов организации удаленных рабочих мест, выявить проблемные зоны и предложить рекомендации по устранению возникающих сложностей для получения эффекта масштабирования и пролонгирования полученного опыта в период пандемии. Методами исследования выступил качественный анализ результатов анкетного опроса руководителей и сотрудников предприятий Омска. Всего опрошено 373 удаленных в период пандемии сотрудника и 144 их руководителя. Опрос проведен на крупных, средних и малых предприятиях разной отраслевой принадлежности в период с февраля по май 2021 г. Предметом анализа стали вопросы: преимущества и недостатки удаленной работы в период пандемии, формирование новых компетенций сотрудников на удаленной работе, коммуникации в рамках удаленной работы, организация планировки и оснащения удаленных рабочих мест, используемые на рабочих местах цифровые технологии, производительность труда на удаленных рабочих местах. Научной новизной являются выявленные особенности организации удаленных рабочих мест в период пандемии. В отличие от имеющихся публикаций, посвященных описанию удаленной занятости, удаленной работы, в данной статье акцент сделан на разных аспектах организации удаленных рабочих мест. Материал обладает большой практической значимостью, связанной с развернутыми пояснениями о направлениях организации удаленных рабочих мест. Статья может представлять интерес для исследователей в области организации труда и рабочих мест, создания благоприятных условий труда, преодоления факторов токсичности на рабочих местах. Также материал полезен для руководителей, занимающихся организацией удаленных рабочих мест, как в период пандемий, массовых переводов сотрудников в состояние удаленной работы, так и в рамках плановых и управляемых политик предприятий по удаленной занятости персонала.

Ключевые слова

Условия пандемии, удаленная работа, организация удаленных рабочих мест

ORGANIZATION OF REMOTE WORKPLACES DURING THE PANDEMIC: COMPARATIVE ANALYSIS OF EMPLOYEE AND MANAGER EVALUATIONS

S.N. Apenko

Dostoevsky Omsk State University (Omsk, Russia)

Article info

Received

October 1, 2021

Accepted

November 1, 2021

Type paper

Research paper

Abstract. In the conditions of pandemic and similar conditions, organizations are forced to turn to the practice of remote work. For some organizations and employees, the need for remote work is a threat and a risk, for others it is an opportunity to get a positive effect. One of the key tasks during the pandemic is the fast, flexible and efficient organization of remote workplaces. Due to the lack of sufficient time, many processes of planning, equipping, and organizing remote workplaces turn out to be curtailed and inefficient. This study aims to study the assessments of ordinary employees and managers of various aspects of the organization of remote workplaces, identify problem areas and offer recommendations on how to eliminate emerging difficulties to obtain the effect of scaling and prolonging the experience gained dur-

ing the pandemic. The research methods were a qualitative analysis of the results of a questionnaire survey of managers and employees of enterprises in the city of Omsk. A total of 373 remote employees and 144 managers were interviewed. The survey was conducted at large, medium, and small enterprises of different industry affiliations in the period from February to May 2021. The subject of the analysis were the following issues: advantages and disadvantages of remote work during the pandemic, the formation of new competencies of employees at remote work, communication within remote work, the organization of planning and equipping remote workplaces, digital technologies used in the workplace, labor productivity at remote workplaces. The scientific novelty is the revealed features of the organization of remote workplaces during the pandemic. Unlike the existing publications describing remote employment, remote work, this article focuses on various aspects of the organization of remote workplaces. The material has great practical significance associated with detailed explanations about the directions of the organization of remote workplaces. The article may be of interest to researchers in the field of labor organization and workplaces, creating favorable working conditions, overcoming toxicity factors in the workplace. The material is also useful for managers involved in the organization of remote workplaces, both during pandemics, mass transfers of employees to the state of remote work, and within the framework of planned and managed policies of enterprises for remote employment of personnel.

Keywords

Pandemic conditions, remote work, organization of remote workplaces

1. Введение. Период пандемии резко обострил проблемы занятости персонала компаний и обеспечения эффективности труда. В частности, актуальной для всех компаний стала проблема в ускоренном режиме перевода сотрудников на удаленную работу и организацию для них удаленных рабочих мест. Короткие сроки, отсутствие опыта и планов по переводу персонала на удаленную занятость стали причинами множества отрицательных последствий. Большинство предприятий и удаленных сотрудников испытывали сложности в организации удаленных рабочих мест. Кроме того, правильность принятых решений по организации удаленных рабочих мест определила производительность труда удаленных сотрудников. Приобретенный опыт удаленной занятости в период пандемии обусловил актуальность следующих научных и практических задач: обобщение данного опыта и вынесение из него уроков, выявление особенностей и проблем организации удаленных рабочих мест в период пандемии, диагностика проблем в организации удаленных рабочих мест и способов их преодоления. Данное исследование посвящено решению этих задач.

2. Обзор имеющихся исследований по теме. Российские авторы активно изучают проблемы занятости и удаленной работы в период пандемии. В кругу актуальных исследуемых вопросов такие, как особенности перехода на удаленную работу в связи с пандемией, перспективы и тренды развития удаленной занятости после снятия ограничительных мер [1]; устойчивость положения работников в организации, на рабочих местах в условиях пан-

демии [2]; специфические особенности управления человеческими ресурсами организаций в период пандемии [3]. Имеются публикации, посвященные непосредственно вопросам организации удаленного труда и организации удаленных рабочих мест, влияния удаленной занятости на эффективность бизнеса [4]. Виртуальным организациям, дистанционной работе и дистанционным формам занятости посвятили свои труды А.В. Коньякова, В.И. Тимофеев, Д.К. Щеглов, А.А. Михайлов, В.И. Федулов, П.Н. Анненко [5–7]. В работах этих авторов отмечаются преимущества и специфика удаленной занятости, факторы и причины появления виртуальных организаций и их особенностей деятельности, организационно-технические аспекты организации удаленной работы и другие вопросы. К примеру, автор П.В. Симонин анализирует дистанционный труд и особенности оплаты труда в организациях [8]. В работе И.М. Гурова дистанционная работа изучается как современный тренд времени [9]. Такие авторы, как О.А. Кожевников, М.В. Чудиновских исследуют регулирование труда дистанционных работников в России и за рубежом [10].

Зарубежные исследователи посвящают свои работы вопросам социально-психологических аспектов организации удаленных рабочих мест. В частности, они изучают организацию коммуникаций на удаленных рабочих местах, удовлетворенность сотрудников, формирование социально-психологического климата и отношений между сотрудниками. Эти и иные вопросы раскрываются в трудах D.E. Bailey, N.B. Kurland, M.A. Cherry, M. Collins, C. Sullivan [11–14].

Таким образом, на данный момент имеются исследования, в которых описываются особенности, преимущества, проблемы и перспективы удаленной занятости, удаленной работы, организации труда удаленных сотрудников. Вместе с тем, глубоких исследований, посвященных организации удаленных рабочих мест в условиях пандемии, пока не достаточно. Кроме того, такой аспект, как видение организации удаленных рабочих мест с позиций разных групп персонала относится к малоизученным. В этой связи можно признать тему данной статьи актуальной.

3. Гипотезы и методы исследования.

В соответствии с обозначенной ранее проблемой целью данного исследования стало обобщение опыта организации удаленных рабочих мест в период пандемии на основе сравнительных оценок рядовых сотрудников и их руководителей, работающих на условиях удаленной занятости.

Задачи исследования и исследовательские вопросы:

1) изучение особенностей организации удаленных рабочих мест в период пандемии;

2) выяснение, каким образом удаленная работа повлияла на компетенции удаленных сотрудников;

3) определение особенностей организации коммуникаций в рамках удаленного рабочего места;

4) выяснение проблем, с которыми сталкивались удаленные сотрудники и их руководители в удаленной форме занятости в период пандемии;

Основной гипотезой является предположение о том, что в организации удаленных рабочих мест имеются проблемы, связанные с недостаточным участием работодателя в оснащении и оборудовании рабочего места, имеются деформации в коммуникациях на удаленном рабочем месте. Наряду с проблемностью удаленные рабочие места способны давать положительные результаты, в частности, способствовать развитию новых компетенций сотрудников.

Методом исследования стал качественный анализ результатов анкетного онлайн-опроса персонала, работающего на удаленных рабочих местах в период пандемии. Всего опрошено 373 удаленных в период пандемии сотрудников и 144 их руководителей. Опрос проведен в городе Омске. Исследованием охвачено: 59 % малых предприятий, 28 % средних

предприятий и 13 % крупных предприятий. Отраслевая принадлежность предприятий: образование, торговля, промышленность, ИТ-сфера, транспорт и др. Структура выборочной совокупности опрошенных удаленных сотрудников следующая:

– мужчины – 20 %, женщины – 80 %;

– в возрасте 18–24 лет – 4 %, 25–34 года – 21 %, 35–44 года – 40 %, старше 45 лет – 35 %;

– 90 % с высшим образованием, 10 % – со средним профессиональным образованием;

– 83 % респондентов не работали до пандемии на удаленных рабочих местах, 17 % – работали полностью или частично удаленно;

– 77 % после пандемии прекратили удаленную занятость, 23 % продолжили полностью или частично работать удаленно.

Структура выборочной совокупности опрошенных руководителей следующая:

– мужчины – 44 %, женщины – 56 %;

– в возрасте 18–24 лет – 0 %, 25–34 года – 10 %, 35–44 года – 34 %, старше 45 лет – 56 %;

– 98 % с высшим образованием, 2 % – со средним профессиональным образованием;

– руководители высшего звена – 26 %, руководители среднего звена – 54 %, руководители низшего звена – 20 %.

4. Результаты исследования

4.1. Организационные проблемы на удаленном рабочем месте в период пандемии: по мнению сотрудников и их руководителей.

Как показывают данные табл. 1, сотрудники и их руководители считают, что основными организационными проблемами у сотрудников в период удаленной занятости стали сбои в работе с оборудованием, размытость границ рабочего времени, недостатки в программном обеспечении и в информационно-коммуникационных технологиях и увеличение объема работы. Если сгруппировать проблемы, то на первом месте по частоте упоминания, оказываются проблемы в обеспечении сотрудников хорошо работающим оборудованием и программными средствами. На втором месте проблемы, связанные непосредственно с самой работой, с ее организацией – увеличение объема и трудоемкости работы, размытость временных границ ее выполнения, самоорганизация своей работы. И на третьем месте оказались проблемы коммуникаций – трудности в согласовании рабочих задач с коллегами, с руководителем, сложности в построении эффективных коммуникаций с руководителем.

Таблица 1. Ответы на вопрос: «Какие организационные сложности возникли у вас (у ваших сотрудников) при работе на удаленном рабочем месте?», %
 Table 1. Answers to the question: "What organizational difficulties did you (your employees) have when working at a remote workplace?", %

Варианты ответов	Количество ответивших	
	сотрудники	руководители
Сбои в работе с оборудованием	45	42
Размылись границы рабочего времени	39	37
Недостатки в программном обеспечении, в информационно-коммуникационных технологиях	29	30
Увеличился объем работы	27	20
Увеличилась трудоемкость работ	24	9
Трудности в согласовании рабочих задач с коллегами, с руководителем	13	22
Сложности в самоорганизации своего рабочего времени	12	18
Не выстроены эффективные взаимодействия с руководителем	5	5

Видны расхождения в оценках организационных сложностей руководителями и рядовыми сотрудниками. Так, сотрудники оценивают проблемность организации своего удаленного рабочего места в целом немного выше, чем их руководители. Особенно существенные расхождения в оценках наблюдаются по проблемам, связанным с объемом и трудоемкостью работ: руководители считают, что эти проблемы менее выражены в сравнении с сотрудниками. И, наоборот, трудности в согласовании рабочих задач с коллегами, с руководителем, почти в два раза больше руководителей оценили как значимые. То есть, сами руководители, в отличие от их подчиненных, согласование задач относят к более проблемным зонам. Также руководители видят более выраженную проблемность и в самоорганизации рабочего времени сотрудниками. У руководителей, судя по результатам исследования, имеются замечания к подчиненным по данным двум факторам организации удаленной занятости. То есть, выявлено противоречие, с одной стороны, сотрудники гораздо чаще, чем их руководители считают, что на удаленном рабочем месте увеличился объем и сложность работ, с другой стороны, руководители чаще видят проблемы в самоорганизации сотрудником своего рабочего времени и в согласовании им своих задач с руководителем и коллегами.

При этом на вопрос: «Имеются ли названные ранее проблемы и сложности при работе на рабочем месте в офисе (не удаленном)?» – получены отрицательные ответы от 86 % сотрудников и от 92 % руководителей, остальные дали ответ «по-разному, когда как». То есть, названные проблемы характерны для удален-

ных рабочих мест в период пандемии и массового перевода сотрудников на удаленную занятость.

4.2. Преимущества работы на удаленных рабочих местах в период пандемии, по мнению сотрудников и их руководителей.

Несмотря на выделенные проблемы, сотрудники и их руководители видят также и положительные стороны удаленной занятости на удаленных рабочих местах (табл. 2). Как для сотрудников, так и для их руководителей, очевидно, что в период удаленной работы не было затрат на дорогу в офис, появилось большая свобода и самостоятельность в планировании рабочего дня. Примечательно, что работа на удаленном рабочем месте, по мнению респондентов, способствует развитию навыков и приобретению полезного опыта. Отмечается также, что коммуникации стали вестись только в деловом русле. Примечательно, что такие преимущества, как отсутствие затрат на дорогу в офис, отсутствие контроля с стороны руководства, более значимы для сотрудников в сравнении их руководителями. Для руководителей более значимы эффекты удаленной занятости, выражающиеся в развитии новых навыков, большей самостоятельности в планировании рабочего дня, переходе только к деловым коммуникациям. То есть, руководители склонны завышать эти преимущества, по сравнению, с самими сотрудниками.

Результаты описываемого исследования могут быть дополнены данными исследований иных авторов. Так, В.В. Ананишнев пишет: «тренды показывают, что удобство дистанционной работы начинают понимать не только работники, но и работодатели, но при этом опа-

сения остаются: менеджеров удаленных сотрудников больше всего беспокоит снижение производительности сотрудников (ответили 82 % респондентов), снижение внимания сотрудников (82 % респондентов), снижение вовлечен-

ности и удовлетворенности сотрудников (81 % респондентов), а также о том, выполняют ли их удаленные сотрудники свою работу (80 % респондентов)» [4, с. 355].

Таблица 2. Ответы на вопрос: «Какие преимущества удаленной работы вы для себя (для Ваших сотрудников) отметили?», %

Table 2. Answers to the question: "What advantages of remote work have you noted for yourself (for your employees)?", %

Варианты ответов	Количество ответивших	
	сотрудники	руководители
Нет финансовых и временных затрат на дорогу в офис	62	51
Большая самостоятельность в планировании рабочего дня	42	45
Способствует развитию навыков, приобретению нового опыта	34	38
Все коммуникации с коллегами и руководством проводятся только по рабочим вопросам	24	33
Нет постоянного контроля со стороны руководителя	15	6
Уменьшился объем работ	6	2

4.3. Приобретенные в период работы на удаленных рабочих местах новые компетенции. Респондентам был задан вопрос о том, какие новые компетенции были приобретены во время удаленной работы. Речь шла именно о новых, ранее недостаточно развитых, компетенциях. Почти половина, как руководителей, так и рядовых сотрудников, посчитали, что у сотрудников получили развитие умения работать с цифровыми технологиями и самомотивация, то есть самостоятельный позитивный настрой на удаленную работу (табл. 3). Развитие компетенции «гибкое планирование своего рабочего времени» выше оценили сотрудники, чем руководители. Примерно каждый пятый респондент включил в развитые компе-

тенции коммуникативные навыки и дисциплинированность. Говоря о коммуникативных навыках, имелись в виду навыки дистанционных коммуникаций. Существенно разошлись мнения сотрудников и их руководителей по компетенции «командная работа», развитие которой в большей степени отмечают руководители. Стоит предположить, что у этих двух групп респондентов сложилось разное представление о сущности этой компетенции. Руководители, скорее всего, имели в виду работу в виртуальных командах, а сотрудники предполагали прямой контакт в командах. В целом можно сделать вывод о том, что работа на удаленных рабочих местах способствует развитию определенных компетенций сотрудников.

Таблица 3. Ответы на вопрос: «Какие новые компетенции приобрели во время удаленной работы?», %

Table 3. Answers to the question: "What new competencies have you acquired during remote work?", %

Варианты ответов	Количество ответивших	
	сотрудники	руководители
Гибкое планирование рабочего времени	48	39
Умения работать с цифровыми технологиями	45	51
Самомотивация	45	45
Коммуникативные навыки	24	22
Дисциплинированность	20	20
Командная работа	2	17

4.4. Планировка и оснащение удаленных рабочих мест в период пандемии. Исследование показало, что организация рабочего места

зачастую становится ответственностью самого удаленного работника. Например, на вопрос о том, кто занимался планировкой удаленного

рабочего места, ответили, что этим занималась компания 18 % сотрудников и 20 % руководителей, остальные респонденты дали ответ «сам сотрудник». Ответы на вопрос о том, предоставлял ли работодатель необходимое оборудование и программное обеспечение для удаленной работы, получены следующие:

- да, полностью – ответили 9 % сотрудников и 5 % руководителей;
- да, частично – ответили 23 % сотрудников и 45 % руководителей;
- нет – ответили 68 % сотрудников и 50 % руководителей.

Как видим, руководители склонны немного завышать вклад работодателя в оснащение рабочего места удаленного сотрудника.

На вопрос о том, компенсировал ли работодатель использование удаленными сотрудниками личной техники в рабочих целях, положительный ответ дали 5 % сотрудников и 10 % руководителей. Ответ «частично» дали 14 % сотрудников и 29 % руководителей. Отрицательный ответ дали 81 % сотрудников и 61 % руководителей. Вновь наблюдается со стороны руководителей завышение роли работодателя в организации удаленного рабочего места сотрудников.

4.5. Организация коммуникаций на удаленных рабочих местах. Удаленные рабочие места в целях коммуникаций и выполнения рабочих функций оснащены интернетом, телефонной связью, видеосвязью. Однако наличие видео связи отметили лишь 37 % сотрудников и 24 % руководителей.

Соответственно на вопрос о том, использовали ли сотрудники видеоконференции для связи с руководством и коллегами, дали утвердительный ответ 39 % сотрудников, остальные ответили отрицательно. Это негативный факт в построении коммуникаций на удаленной работе. Хотя потребность в качественных средствах связи имеется. Около 67 % сотрудников сказали, что они выходили на связь с руководителем либо несколько раз в день, либо в начале и конце каждого рабочего дня.

4.6. Использование цифровых технологий на удаленных рабочих местах. Исследование показало низкий уровень использования цифровых технологий на удаленных рабочих местах. Искусственный интеллект (например, цифровые администраторы), облачные технологии (вычисление, хранение данных), большие данные и продвинутая аналитика, кибер-

безопасность – всё это используется менее, чем на 25 % по оценкам около пятой части респондентов. Большая же часть респондентов отметила, что данные и иные цифровые технологии не применяются.

Была задана серия вопросов о том, способно ли повлиять на производительность труда использование цифровых технологий. Несмотря на то, что в период пандемии на удаленных рабочих местах цифровые технологии почти не использовались, были получены высокие оценки потенциальным их возможностям. Например, на вопрос «Позволят ли (позволяют ли уже, если используются) цифровые технологии улучшить деятельность организации?» положительно ответили 69 % сотрудников и 77 % руководителей. На вопрос: «Позволят ли (позволяют ли уже, если используются) цифровые технологии повысить производительность труда персонала на удаленном рабочем месте?» – утвердительно ответили также 69 % сотрудников и 70 % руководителей.

5. Заключение. Подводя итоги исследования, необходимо отметить, что актуальным трендом является увеличение масштабов удаленной занятости. Например, «всего 20 лет назад только 9 процентов американских рабочих время от времени работали из дома. Сегодня это число выросло до 37 процентов, а число людей, работающих на дому на постоянной основе, выросло на 103 процента за последние 10 лет» [4, с. 355]. Для России этот тренд также актуален. Следовательно, возникает значимая проблема, связанная с эффективной организацией удаленных рабочих мест. Особенно она значима в период массового перевода работников на удаленную занятость, в частности, в период пандемии.

Изложенное в статье исследование позволило обосновать следующие выводы. Прежде всего, необходимо отметить, что переход на удаленные рабочие места сопровождается как преимуществами, так и проблемами. К организационным проблемам относятся такие, как увеличение объемов и трудоёмкости работ, сложности с оснащением рабочих мест необходимой техникой и программными средствами, сложности встраивания полноценных коммуникаций сотрудников с руководителями и коллегами по работе. Наше исследование позволило зафиксировать проблемы в организации рабочих мест. Например, низкий уровень активности со стороны работодателя в оказа-

нии помощи в оборудовании рабочего места, в его оснащении и планировке. Деятельность по организации своего рабочего места приходится выполнять самому сотруднику. В качестве преимуществ перехода к удаленной занятости можно отнести экономию временных ресурсов на проезд до места работы, появление большей самостоятельности у сотрудника в планировании своего рабочего дня, сокращение непродуктивных коммуникаций и преоблада-

ние деловых коммуникаций. Важным позитивным фактом является развитие у сотрудников ряда компетенций. В целом можно сказать, что переход на удаленные рабочие места – это зачастую вынужденная мера. Поэтому работодателям важно, с одной стороны, извлекать из этого положительные результаты, с другой стороны, преодолевать те проблемы, которые пока распространены и требуют своего решения.

Литература

1. Костина И. А., Макаренко К. С., Матвеев В. В. Особенности перехода на удаленную работу в связи с пандемией и ее перспективы после снятия ограничительных мер // *Здоровье – основа человеческого потенциала: проблемы и пути их решения*. – 2020. – № 3. – С. 1439–1443.
2. Попов А. В., Соловьева Т. С. Устойчивость положения работников в условиях пандемии COVID-19: опыт международных исследований // *Управление*. – 2020. – № 4. – С. 101–108.
3. Мартынова М. Э., Камшилов С. Г. Специфика управления персоналом в условиях пандемии коронавируса // *Общество, экономика, управление*. – 2020. – № 4. – С. 57–60.
4. Ананишнев В. В. Удаленная работа и эффективность бизнеса: факторы, тренды, влияние пандемии коронавируса // *Московский экономический журнал*. – 2020. – № 11. – С. 355–363.
5. Коньякова А. В., Тимофеев В. И., Щеглов Д. К. Организационно-техническое обеспечение дистанционной работы сотрудников в условиях диверсификации промышленного производства // *Управленческое консультирование*. – 2020. – № 10 (142). – С. 91–108.
6. Михайлов А. А., Федулов В. И. Феномен виртуальных организаций в современных условиях // *Московский экономический журнал*. – 2020. – № 10. – С. 350–358.
7. Анненко П. Н. Дистанционная занятость как перспективная форма организации труда в России // *Human Progress*. – 2017. – Т. 8, № 3. – URL: http://progress-human.com/images/2017/tom3_3/Annenko.pdf.
8. Симонин П. В. Дистанционный труд и особенности оплаты труда в организациях // *Вестник Московского университета имени С. Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление*. – 2020. – № 4 (35). – С. 75–80.
9. Гурова И. М. Дистанционная работа как тренд времени: результаты массового опыта // *МИР (Модернизация. Инновации. Развитие)*. – 2020. – Т. 11, № 2. – С. 128–147.
10. Кожевников О. А., Чудиновских М. В. Регулирование труда дистанционных работников в России и за рубежом // *Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 14. Право*. – 2020. – Т. 11, вып. 3. – С. 563–583.
11. Bailey D. E., Kurland N. B. A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work // *Journal of Organizational Behavior*. – 2002. – Vol. 23, iss. 4. – P. 383–400.
12. Cherry M. A. Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work. – 2016. – URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2734288.
13. Collins M. The (not so Simple) Case for Teleworking: a Study of Lloyd's of London // *New Technology Work and Employment*. – 2005. – Vol. 20, no. 2. – P. 115–132.
14. Sullivan C. What's in a name? Definitions and conceptualisations of teleworking and home-working // *New Technology Work and Employment*. – 2003. – Vol. 18, iss. 1. – P. 158–165.

References

1. Kostina I.A., Makarenko K.S., Matveev V.V. Osobennosti perekhoda na udalennuyu rabotu v svyazi s pandemiei i ee perspektivy posle snyatiya ogranichitel'nykh mer. *Zdorov'e – osnova chelovecheskogo potentsiala: problemy i puti ih resheniya*, 2020, no. 3, pp. 1439-1443. (in Russian).
2. Popov A.V., Solov'eva T.S. Ustoichivost' polozheniya rabotnikov v usloviyakh pandemii COVID-19: opyt mezhdunarodnykh issledovaniy. *Upravlenie*, 2020, no. 4, pp. 101-108. (in Russian).

3. Martynova M.E., Kamshilov S.G. Spetsifika upravleniya personalom v usloviyakh pandemii koronavirusa. *Obshchestvo, ekonomika, upravlenie*, 2020, no. 4, pp. 57-60. (in Russian).
4. Ananishnev V.V. Udalennaya rabota i effektivnost' biznesa: faktory, trendy, vliyanie pandemii koronavirusa. *Moskovskii ekonomicheskii zhurnal*, 2020, no. 11, pp. 355-363. (in Russian).
5. Kon'yakova A.V., Timofeev V.I., Shcheglov D.K. Organizatsionno-tekhicheskoe obespechenie distantsionnoi raboty sotrudnikov v usloviyakh diversifikatsii promyshlennogo proizvodstva. *Upravlencheskoe konsul'tirovanie*, 2020, no. 10 (142), pp. 91-108. (in Russian).
6. Mikhailov A.A., Fedulov V.I. Fenomen virtual'nykh organizatsii v sovremennykh usloviyakh. *Moskovskii ekonomicheskii zhurnal*, 2020, no. 10, pp. 350-358. (in Russian).
7. Annenko P.N. Distantsionnaya zanyatost' kak perspektivnaya forma organizatsii truda v Rossii. *Human Progress*, 2017, no. 3, available at: http://progress-human.com/images/2017/tom3_3/Annenko.pdf. (in Russian).
8. Simonin P.V. Distantsionnyi trud i osobennosti oplaty truda v organizatsiyakh. *Vestnik Moskovskogo universiteta imeni S.Yu. Vitte. Seriya 1: Ekonomika i upravlenie*, 2020, no. 4 (35), pp. 75-80. (in Russian).
9. Gurova I.M. Distantsionnaya rabota kak trend vremeni: rezul'taty massovogo opyta. *MIR (Modernizatsiya. Innovatsii. Razvitie)*, 2020, Vol. 11, no. 2, pp. 128-147. (in Russian).
10. Kozhevnikov O.A., Chudinovskikh M.V. Regulirovanie truda distantsionnykh rabotnikov v Rossii i za rubezhom. *Vestnik SPbGU. Seriya 14. Pravo*, 2020, Vol. 11, iss. 3, pp. 563-583. (in Russian).
11. Bailey D.E., Kurland N.B. A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 2002, Vol. 23, iss. 4, pp. 383-400.
12. Cherry M.A. *Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work*. 2016. Available at: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2734288.
13. Collins M. The (not so Simple) Case for Teleworking: a Study of Lloyd's of London. *New Technology Work and Employment*, 2005, Vol. 20, no. 2, pp. 115-132.
14. Sullivan C. What's in a name? Definitions and conceptualisations of teleworking and home-working. *New Technology Work and Employment*, 2003, Vol. 18, iss. 1, pp. 158-165.

Сведения об авторе

Апенько Светлана Николаевна – д-р экон. наук, профессор, заведующий кафедрой менеджмента и маркетинга
Адрес для корреспонденции: 644077, Россия, Омск, пр. Мира, 55а
E-mail: apenkosn@yandex.ru
ORCID: 0000-0002-7618-3961
Scopus AuthorID: 57189324004
Web of Science ResearcherID: D-1661-2015
РИНЦ AuthorID: 261581

About the author

Svetlana N. Apenko – Doctor of Economic Sciences, Professor, Head of the Department of Management and Marketing
Postal address: 55a, Mira pr., Omsk, 644077, Russia
E-mail: apenkosn@yandex.ru
ORCID: 0000-0002-7618-3961
Scopus AuthorID: 57189324004
Web of Science ResearcherID: D-1661-2015
RSCI AuthorID: 261581

Для цитирования

Апенько С. Н. Организация удаленных рабочих мест в период пандемии: сравнительный анализ оценок сотрудников и руководителей // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2021. – Т. 19, № 4. – С. 46–53. – DOI: 10.24147/1812-3988.2021.19(4).46-53.

For citations

Apenko S.N. Organization of remote workplaces during the pandemic: comparative analysis of employee and manager evaluations. *Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 2021, Vol. 19, no. 4, pp. 46-53. DOI: 10.24147/1812-3988.2021.19(4).46-53. (in Russian).