



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА

**Перевод персонала на дистанционную работу как фактор
совершенствования условий труда в организации**

Выпускная квалификационная работа по направлению
38.03.02 Менеджмент
Направленность программы бакалавриата
«Управление человеческими ресурсами»
Форма обучения заочная

Проверка на объем заимствований:
40,79 % авторского текста

Работа рекомендована к защите
«19» 06 2025 г.
Зав. кафедрой Э, УиП
_____ Корнеев Д.Н.

Выполнила:
Студентка группы ЗФ-509-114-5-2
Клепина Елена Викторовна

Научный руководитель:
к.т.н., доцент кафедры ЭУ и П
Плужникова И.И.

Содержание

Введение.....	3
Глава 1. Теоретические основы дистанционной работы.....	6
1.1 Понятие и виды дистанционной работы.....	6
1.2 Современные технологии для организации дистанционной работы.....	10
1.3 Управление персоналом в условиях дистанционной работы.....	12
Глава 2. Практическая работа по разработке модели перехода на дистанционную работу в ГБПОУ «Мишкинский профессионально- педагогический колледж».....	17
2.1 Анализ текущих условий труда в ГБПОУ «Мишкинский профессионально-педагогический колледж»	17
2.2 Разработка и выбор оптимальной модели дистанционной работы труда в ГБПОУ «Мишкинский профессионально-педагогический колледж»	23
2.3 Реализация и оценка эффективности перехода на дистанционный формат в ГБПОУ «Мишкинский профессионально-педагогический колледж».....	29
Заключение.....	36
Список литературы.....	38
Приложения.....	39

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. В настоящее время, в период становления информационного общества, развитие и применение такой формы занятости как дистанционная работа является необходимым условием развития. При этом как оказалось переход к дистанционной занятости может быть обусловлен не только необходимостью эволюции организационных форм деятельности человека, но и внешними факторами которые создают угрозу здоровью человека (например, в период эпидемий аналогичных пандемии вирусной инфекции «Covid19»). В таких ситуациях приобретают актуальность вопросы цифровой экономики, электронной торговли и дистанционной работы.

Степень научной разработки темы исследования. В последнее время публикаций на тему дистанционной занятости в отечественной научной литературе заметно возрос. Такое положение, безусловно связано с происходящими процессами цифровизации экономической жизни. В связи с чем ряд авторов рассматривает данные трудовые отношения именно в ракурсе цифровых преобразований (А.В. Дегтярев, С.В. Мамонтова, Н.В.Закалюжная, Е.А. Авдеева, О.Н. Балабанова и др.). Достаточно внимания исследователи уделяют изучению особенностей удаленной работы (Е.А. Заруцкая, А.А. Малышев и др.), анализу уже существующих практик и определению перспектив дальнейшего развития дистанционной формы занятости на российском рынке труда (А.В. Скавитин, О.А. Колесникова, В.И. Миронов, И.Я. Белицкая и др.). Весомый массив публикаций посвящен управленческим вопросам дистанционной занятости, в частности, проблемам организации необходимых бизнес-процессов и технологий (Ф.Д. Конобеццев, И. Данцкер, С.Э. Бахорина и др.), управлению и мотивации дистанционных работников (И.Ю. Авдеева, О.Я. Емельянова, Т.А. Михеенкова и др.) и т.д. Долгое время самым активно обсуждаемым вопросом была проблема правового обеспечения дистанционного труда (Е.В. Охотникова и др.). В том числе, некоторые авторы рассматривают

дистанционную работу в призма 6 функционирования конкретных отраслей (Н.В. Лопатина, М.М. Панарина и др.). И наконец, публикации, посвященные текущей ситуации и проблемам, возникшим в период самоизоляции (С.А. Волкова и др.).

Объект исследования – Дистанционная работа как отдельная форма трудовой деятельности.

Предмет исследования – Процесс организации труда в современных условиях, включая способы и методы перевода персонала на дистанционную работу в различных организациях.

Цель исследования – изучить особенности дистанционной работы, реализовать и оценить эффективность перехода на дистанционную работу предприятия.

Задачи исследования:

- рассмотреть теоретические основы дистанционной работы;
- провести анализ текущих условий труда в организации;
- разработать и выбрать оптимальную модель дистанционного труда для организации;
- реализовать и оценить эффективность перехода на дистанционный формат в организации.

Материалы и методы. Теоретическими материалами для работы послужили публикации научной литературы в рамках рассматриваемой тематики. Информационно-эмпирическую основу работы составили результаты отечественных и зарубежных исследований, экспертные оценки в области текущей ситуации с удаленной занятостью населения, тематические публикации российских и иностранных СМИ, а также нормативные документы и данные Федеральной службы государственной статистики. Представленное исследование выполнено на основе универсальной общенаучной методологии, в

том числе с применением: - теоретических методов – синтеза, абстрагирования, обобщения, аналогии, структурно-функционального анализа, прогнозирования; - эмпирических методов – вторичного анализа данных, сопоставления и сравнения, интерпретации, статистического анализа.

Работа состоит из введения, двух разделов, заключения и списка использованных источников, списка приложений.

1 Теоретические основы дистанционной работы

1.1 Понятие и виды дистанционной работы

В настоящее время наблюдается бурное развитие дистанционной занятости, как в России, так и во всем мире. Е.В. Киселева утверждает, что «потребность в дистанционной занятости возникает в условиях экономического кризиса, роста уровня безработицы, обостряющих проблему поиска новых путей для трудоустройства. Эти факторы способствуют распространению такой нетипичной формы занятости как дистанционный труд...» [1]

Общие положения, регулирующие дистанционную работу, закреплены в новой редакции статьи 312.1 Трудового кодекса РФ.

Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования

периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Действующая формулировка (в отличие от прежней) не обязывает стороны заключать особый (отличающийся от стандартного договора) трудовой договор о дистанционной работе. Так как появилось несколько видов дистанционной работы, расширились возможности применения дистанционной занятости. [2]

Существует несколько видов дистанционной работы:

- 1) на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора);
- 2) временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев);
- 3) периодически (с чередованием периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте). [3]

История развития дистанционной работы.

Первым значительным шагом в направлении дистанционной работы стало изобретение телеграфа в 1830-х годах. Телеграф позволил мгновенно передавать сообщения на большие расстояния, что было настоящим прорывом в области коммуникаций. Это изобретение положило начало новой эре в бизнесе и журналистике, позволяя работать с информацией, не будучи физически присутствующим на месте событий. Затем последовало изобретение телефона Александром Грэмом Беллом в 1876 году, которое дополнительно расширило возможности дистанционного общения. Телефон стал незаменимым инструментом в бизнесе, позволяя проводить переговоры и обсуждения без необходимости личных встреч.

Революционный поворот в истории удалённой работы произошёл с появлением Интернета в конце 20-го века. Интернет кардинально изменил понимание

рабочего процесса, предоставив возможности для удалённой работы с документами, электронной почтой и доступом к информационным ресурсам из любой точки мира. Это позволило компаниям и индивидуальным предпринимателям работать эффективно, не привязываясь к офисному пространству.

С развитием цифровых технологий в 90-х и 2000-х годах появилось множество инструментов, которые ещё больше облегчили дистанционную работу. Программы для обмена сообщениями, такие как ICQ и MSN Messenger, а затем Skype, позволили не только общаться текстом, но и проводить видеоконференции. Появление облачных технологий, таких как Google Drive и Dropbox, дало возможность хранить и делиться большими объёмами данных онлайн.

Социальные сети и мобильные технологии также сыграли важную роль в развитии дистанционной работы. LinkedIn, созданный в 2003 году, стал мощным инструментом для поиска работы и установления профессиональных контактов. Мобильные устройства, такие как смартфоны и планшеты, позволили работать удалённо с ещё большим удобством, предоставляя доступ к рабочим инструментам в любое время и в любом месте.[4]

Дистанционная работа, когда-то экзотическое исключение, сегодня превратилась в новую норму. От телеграфа до видеоконференций, она прошла долгий путь эволюции, особенно ускоренный в период пандемии COVID-19. Многие компании, которые ранее не рассматривали возможность удалённой работы, были вынуждены адаптироваться к новым условиям. Это привело к масштабному переосмыслению рабочих процессов и ускорению цифровой трансформации.

Каждый из этих этапов способствовал формированию современной модели дистанционной работы, делая её неотъемлемой частью глобального рабочего пространства. [5]

Преимущества и недостатки дистанционной работы

Преимущества для работника при дистанционном характере занятости очевидны: возможность организовать рабочий процесс по своему усмотрению, более свободный график работы, отсутствие необходимости ежедневно тратить время и деньги на проезд до места работы и обратно. Данный вид занятости подходит для тех категорий граждан, которым сложно найти традиционную работу: для инвалидов, пенсионеров, многодетных женщин. К недостаткам можно отнести отсутствие коллектива, то есть социальной среды. Главным преимуществом для работодателя при дистанционном характере занятости является экономия расходов на аренду офисных помещений. К недостаткам можно отнести трудность контроля и управления за работниками. [6]

Для удобства восприятия, предлагаю представить преимущества и недостатки дистанционной работы в виде таблицы №1

Таблица 1 Преимущества и недостатки дистанционной работы

Преимущества	Недостатки
Гибкость рабочего графика	Чувство изоляции
Возможность самостоятельно устанавливать рабочее время	Ограниченные возможности для социальных взаимодействий
Снижение времени на дорогу	Сложности с коммуникацией
Экономия времени и средств на транспорт	Меньшая эффективность в обмене информацией
Улучшение баланса между работой и личной жизнью	Проблемы с контролем производительности
Возможность уделять больше времени семье и хобби	Необходимость самоконтроля и самодисциплины
Снижение затрат на содержание офиса	Технические проблемы
Экономия на аренде, коммунальных услугах	Время на решение вопросов с оборудованием
Расширение горизонтов найма	Проблемы с поддержанием корпоративной культуры
Возможность привлекать сотрудников из удаленных регионов, сотрудников с ограниченными возможностями	Сложности в поддержании командного духа

Законодательное регулирование дистанционной работы

Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, указанные в

части второй настоящей статьи, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 312.9 Трудового кодекса РФ, посвященной временному переводу сотрудника дистанционную работу в исключительных случаях. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных Главой 49.1 Трудового кодекса РФ. То есть если Главой 49.1 не установлено иное, на дистанционных работников распространяются общие требования трудового законодательства. [7]

1.2 Современные технологии для организации дистанционной работы

Дистанционная работа требует надежных сетевых технологий для обеспечения связи и совместной работы. Основными технологиями, которые используются в этом контексте, являются:

1. Виртуальные частные сети (VPN): VPN обеспечивает безопасное подключение к корпоративной сети через интернет. Это особенно важно для защиты конфиденциальной информации и предотвращения кибератак.
2. Облачные технологии: Облачные решения позволяют хранить и обрабатывать данные на удаленных серверах, что обеспечивает доступ к ним из любой точки мира. Популярные облачные сервисы, такие как Google Drive и Dropbox, делают совместную работу более удобной.
3. Системы управления проектами: Системы, такие как Trello и Asana, помогают командам организовывать задачи и отслеживать прогресс. Это особенно важно для удаленной работы, когда сотрудники находятся в разных местах.
4. Инструменты для видеоконференций: Платформы, такие как Zoom и Microsoft Teams, обеспечивают возможность настоящего взаимодействия между

сотрудниками, что помогает сохранить командный дух и улучшить коммуникацию.

5. Системы обмена сообщениями: Мессенджеры, такие как Slack и WhatsApp, позволяют оперативно обмениваться сообщениями и получать быстрые ответы на вопросы. [8]

Безопасность данных

Когда речь идет о дистанционной работе, безопасность данных становится одним из самых важных аспектов. Использование сетевых технологий требует понимания рисков и методов их минимизации.

Каждая компания должна внедрить политику безопасности, которая включает использование надежных паролей, регулярное обновление программного обеспечения и обучение сотрудников основам кибербезопасности. Также важно использовать инструменты, которые поддерживают шифрование данных при передаче.

Регулярные резервные копии данных также играют важную роль в обеспечении безопасности. Облачные решения часто предлагают автоматизированный процесс резервного копирования, что дает дополнительную защиту.[9]

Существует ряд эффективных инструментов для дистанционной работы. Мы рассмотрим только часть их:

1. Slack: Идеальный инструмент для обмена сообщениями и сотрудничества. Он позволяет создавать различные каналы для разных проектов или команд, а также интегрировать множественные приложения.

2. Microsoft Teams: Платформа для общения и совместной работы, которая включает функционал для видеозвонков, обмена файлами и совместного редактирования документов.

3. Trello: Удобное приложение для управления проектами, позволяющее визуализировать задачи с помощью карточек и досок.

4. Zoom: Платформа для видеоконференций, которая стала особенно популярной среди удаленных команд. Она предлагает функции записи, деления экрана и вебинаров.

5. Asana: Программное обеспечение для управления проектами, которое позволяет отслеживать выполнение задач, устанавливать сроки и распределять ресурсы. [10]

1.3 Управление персоналом в условиях дистанционной работы

Регулирование дистанционной работы предполагает создание условий достойного труда в стране, который позволит с наибольшим комфортом подходить к своим рабочим обязанностям. С точки зрения управления персоналом наиболее оптимальное использование кадров достигается благодаря выявлению основных интересов и характеристик каждого работника, а также за счет организации эффективного процесса мотивации и стимулирования.

Управление персоналом, как система взаимосвязанных элементов осуществления кадрового менеджмента, включает в себя: отбор сотрудников, проведение оценки и профессиональной аттестации персонала, решение вопросов адаптации, а также, безопасности жизнедеятельности персонала, управление мотивационной сферой и мн.др. [11]

Для обеспечения эффективного управления персоналом при организации удаленной работы сотрудников необъемлемым элементом является техническая оснащенность рабочего места, как управленца, так и работника. Наиболее распространенным набором технических средств, обеспечивающих бесперебойную деятельность организации в дистанционном режиме, являются: персональные компьютеры или ноутбуки, принтеры, сканеры, факсимильные аппараты, веб-камеры и системы видеонаблюдения, мини-АТС, доступ в

Интернет, wi-fi и др. Помимо этого, большое значение имеет создание единого информационного поля предприятия. [12]

Также, немаловажную роль играет мотивационная система управления персоналом, которая требует от руководителя выявления основных интересов сотрудников посредством анкетирования, проективных методик или интервью. Любой из способов поможет лучше понять и оценить работников, а также узнать об их возможном профессиональном развитии в будущем. Удаленная работа предполагает, что сотрудники, выполняющие свои функции вне офиса, теряют корпоративную культуру. Поэтому руководству компании необходимо обеспечить регулярный контакт с сотрудниками, чтобы немедленно устранять возникающие проблемы и обеспечить максимально четкие и точные инструкции процесса работы для удаленного персонала. [13]

После анализа выявленных результатов, руководство должно взять на себя инициативу в отношении повышения квалификации дистанционных работников. Прежде всего, необходимо внедрение системы обучения персонала, включающей применение дистанционных образовательных инструментов, наиболее эффективным из которых является проведение вебинаров. Также, для обеспечения большей вовлеченности работников, можно проводить тренинги, направленные не только на изучение основ работы, но и на развитие личностных качеств. Важным фактором эффективности управления персоналом в условиях дистанционной работы является личная зрелость менеджера для данной деятельности, которая подразумевает, в том числе, и элемент доверия «удаленному» сотруднику. Так как при дистанционной работе связь между руководством и подчиненными ослабевает, возрастает вероятность упущения некоторых важных задач. Решение данной проблемы заключается не только в профессионализме работников, но и в организации систематических очных встреч, совещаний. [14]

Психологические аспекты дистанционной работы:

- Размывание границ между работой и личной жизнью. Когда офис находится в той же комнате, где человек отдыхает, ему тяжело отвлекаться от рабочих задач. Это может привести к переутомлению и эмоциональному выгоранию. Чтобы сохранить баланс, важно установить чёткие границы и следовать режиму работы.

- Недостаток живого общения и социальная изоляция. В дистанционном режиме уменьшается количество неформального общения, что может привести к ощущению одиночества, снижению мотивации и даже развитию тревожности. Чтобы компенсировать недостаток общения, можно поддерживать связь с коллегами не только по рабочим вопросам, но и в неформальной обстановке.[15]

- Снижение самодисциплины и прокрастинация. Без постоянного контроля со стороны руководства некоторым людям становится сложнее усаживать себя за рабочие задачи и следить за дисциплиной. Это может привести к затягиванию выполнения задач, прокрастинации и стрессу из-за скопившихся дел.

- Повышенный уровень тревожности и стресса. Отсутствие чётких границ между работой и личной жизнью, недостаток личного общения и постоянное пребывание в одном пространстве могут спровоцировать рост тревожности. Кроме того, у удалённых сотрудников часто возникает страх быть «незаметным» для руководства, что приводит к переработкам и стрессу.

- Изменение восприятия власти и лидерства. В удалённом формате доверие между коллегами и руководством играет ключевую роль. Оценить оперативность сотрудника в офисе можно по его активности, а на удалённой работе важна прозрачность общения и чёткость решения задач. [9]

Подытожим, и отдельно выделим некоторые рекомендации по управлению дистанционной командой:

- Прозрачные цели и ожидания. Каждый участник команды должен понимать свою зону ответственности. Чёткие KPI, дедлайны и регулярные отчёты помогают избежать хаоса.
- Использование цифровых инструментов. Для управления задачами и командным взаимодействием существуют десятки решений: Slack, Trello, Zoom, Notion, Asana. Важно выбрать оптимальные платформы и интегрировать их в рабочий процесс.
- Минимизация хаотичной коммуникации. Вместо постоянных созвонов лучше ввести фиксированные встречи — утренние пятнадцатиминутные планёрки или еженедельные обсуждения. Это позволит сотрудникам не отвлекаться от работы и быть в курсе актуальных задач.
- Нематериальная мотивация. Признание заслуг, личные благодарности, корпоративные онлайн-активности и гибкость в графике помогают поддерживать высокий уровень вовлечённости.
- Индивидуальный подход к каждому сотруднику. Нужно учитывать индивидуальные потребности и особенности каждого работника. Проводить регулярные встречи, чтобы обсудить текущие задачи, сложности и возможности для развития.
- Забота о психологическом благополучии сотрудников. Предлагать программы поддержки mental health, рекомендации по организации рабочего пространства дома, поощрять регулярные перерывы и отдых, а так же организовывать встречи коллективом вне рабочего времени. [16]

Психология удаленной работы требует внимательного подхода как со стороны сотрудников, так и работодателей. Важно осознавать вызовы, связанные с изоляцией, управлением стрессом и поддержанием мотивации, а также использовать возможности для роста и развития. С правильными стратегиями можно создать здоровую рабочую среду, способствующую как личному, так и

профессиональному развитию. В конечном итоге успешная удаленная работа зависит от способности адаптироваться к новым условиям и находить баланс между работой и личной жизнью. [17]

2 Практическая работа по разработке модели перехода на дистанционную работу в ГБПОУ «Мишкинском профессионально-педагогическом колледже»

2.1 Анализ текущих условий труда в ГБПОУ «Мишкинском профессионально-педагогическом колледже»

Для разработки модели перехода на дистанционную работу, внедрения и оценки эффективности мною выбрана организация ГБПОУ «Мишкинский профессионально-педагогический колледж».

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "МИШКИНСКИЙ
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ" занимается
подготовкой квалифицированных специалистов.

Юридический и фактический адрес: Курганская область, Мишкинский муниципальный округ, рабочий посёлок Мишкино, улица Павших Борцов, дом 4.

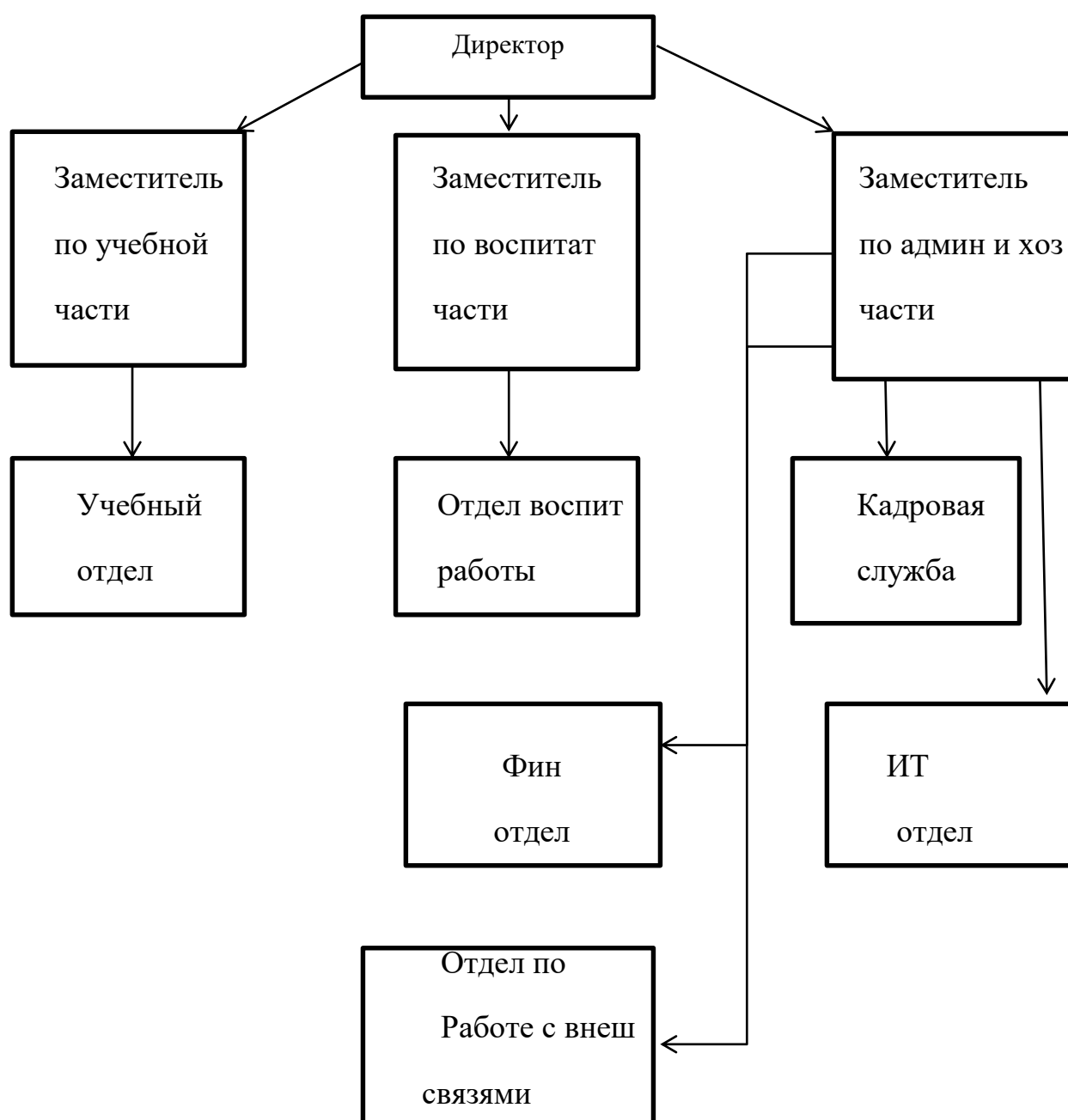
Вид деятельности основной (по коду ОКВЭД ред.2): [85.21](#) - Образование профессиональное среднее.

Руководитель - директор Андреюк Дмитрий Анатольевич.

Данная организация является учреждением для подготовки квалифицированных специалистов и придерживается традиционной формы работы.

Колледж имеет линейно-функциональную структуру управления, которую я представила на схеме № 1.

Схема 1 Структура управления



Линейно-функциональная структура управления колледжем — это организационная модель, в которой сочетаются линейные и функциональные элементы управления. В такой структуре выделяются руководители, ответственные за основные функции, и линейные менеджеры, которые управляют конкретными подразделениями или группами.

Основные компоненты линейно-функциональной структуры управления колледжем:

Руководство колледжем

Директор: общее руководство, стратегическое планирование, взаимодействие с государственными органами и другими образовательными учреждениями.

Линейные службы;

Заместители директора;

Заместитель по учебной работе;

Заместитель по учебно-воспитательной работе;

Заместитель по административной и хозяйственной части;

Функциональные службы:

Учебный отдел: отвечает за организацию учебного процесса, разработку учебных планов и программ.

Отдел воспитательной работы: курирует мероприятия, направленные на развитие личностного роста студентов.

Кадровая служба: занимается подбором, обучением и адаптацией работников.

Финансовый отдел: отвечает за бухгалтерский учет, финансовое планирование и контроль.

Отдел информационных технологий: обеспечивает техническую поддержку и развитие IT-инфраструктуры.

Отдел по работе с внешними связями: занимается сотрудничеством с другими учреждениями, предприятиями и организациями.

Такой подход позволяет колледжу эффективно управлять как образовательным процессом, так и различными вспомогательными функциями, обеспечивая высокое качество обучения и функционирования учреждения.

Здание колледжа имеет большую площадь и требует большую сумму на своё обслуживание и ремонт.

На 1 мая 2025 численность населения рабочего поселка Мишкино составляет 7 495 человек, площадь посёлка - 3298,56 га.

Не все работники живут вблизи колледжа, откуда можно дойти пешком. В посёлке ходит всего одна маршрутка, и только по центральным улицам, в связи с этим, большинство работников колледжа добираются на работу, либо на собственном транспорте (если он имеется), либо на такси.

Стоимость поездки на такси в одну сторону варьируется от 150 рублей до 300 рублей.

Затраты, имея свой транспорт, еще выше. Потому что к тратам за обслуживание автомобиля и тратам на бензин, добавляется трата за парковочное место на парковке.

Следующий нюанс – это сумма, потраченная на обед. Если кто-то носит с собой контейнеры с едой, кто-то ездит домой, опять же тратя деньги на бензин, то некоторые пользуются общепитами.

Что бы полноценно пообедать в общепите, придётся потратить в среднем 300-500 рублей.

По моим данным, в колледже работает большая часть работников, которые имеют детей дошкольного и школьного возраста. Исходя из этого, работник, кроме тех случаев, когда заболевает сам и уходит на больничный, еще нередко ходит на больничный по уходу за ребенком, а это:

- отсутствие на рабочем месте и утрата в заработной плате;

- накопление им невыполненной работы;
- несдача в срок отчетов;
- если это преподаватель, то непроведение занятий, либо обременение другого сотрудника дополнительным трудом и т.д.

Еще хочется добавить, что молодому поколению нередко приходится отпрашиваться, брать отгул или без содержания ради своих личных нужд, таких как выступление ребенка на концерте и ином мероприятии, сопровождение родственника в больницу, сопровождение ребенка из школы на кружки, либо домой и т.д.

Все эти нюансы я подкрепила анонимным анкетированием сотрудников.

Анкета представлена в таблице №2.

Таблица 2 Анкета

№ п/п	Вопрос	Ответ «ДА»	Ответ «НЕТ»
1	Вы работаете пятидневкой?		
2	Есть ли у Вас свой транспорт?		
3	Ездите ли Вы на такси на работу? (если транспорт личный отсутствует)		
4	Если личный транспорт имеется, много ли Вы тратите денег на бензин для того, что бы доехать до работы и обратно? (написать сумму в любую строку)		
5	Много ли Вы тратите денег на парковку? (написать сумму в любую строку)		
6	Если Вы ездите на такси, то много ли у Вас уходит денег на дорогу до работы? (написать сумму в любую строку)		
7	В какую сумму Вы укладываетесь для приема пищи в обед? (написать сумму в любую строку)		
8	Вы приносите еду с собой?		
9	Вам хватает личного времени?		
10	Хотели бы Вы перейти на дистанционную работу?		

В моём анкетировании приняли участие 30 сотрудников.

На первый вопрос ответили «ДА» все 30 работников, ответили «НЕТ» - 0.

На второй вопрос ответили «ДА» - 19 человек, ответили «НЕТ»- 11 человек.

На третий вопрос ответили «ДА» - 8 человек.

В четвертом вопросе средняя сумма 300 рублей.

В пятом вопросе средняя сумма 180 рублей.

В шестом вопросе средняя сумма 300 рублей.

В седьмом вопросе средняя сумма 400 рублей.

На восьмой вопрос ответили «ДА» - 12 сотрудников, «НЕТ» - 18 сотрудников.

На девятый вопрос ответили «ДА» - 5 сотрудников, ответили «НЕТ» - 25 сотрудников.

На десятый вопрос ответили «ДА» - 28 сотрудников, ответили «НЕТ» - 2 сотрудника.

Получается, что 93 процента опрошиваемых хотели бы работать дистанционно, даже независимо от того сколько у них расходов в связи с работой.

В совокупности все эти факторы говорят о том, что и руководителю и сотрудникам каждый рабочий день выходит в «копеечку», так как 90 процентов сотрудников данного колледжа работают пятидневкой, и траты повседневны. Так же многим не хватает гибкости рабочего времени и времени на личные дела, нестандартные ситуации.

Проведя анализ текущих условий труда в ГБПОУ «Мишкинском профессионально-педагогическом колледже» я пришла к выводу, что было бы эффективнее ввести модель дистанционной работы. Если вернуться к схеме 1 и посмотреть структуру управления, то можно увидеть, что это вполне возможно.

2.2 Разработка и выбор оптимальной модели дистанционной работы в ГБПОУ «Мишкинском профессионально-педагогическом колледже»

Существуют различные модели дистанционной работы, рассмотрим самые распространенные:

- 1) Отдельные сотрудники и, возможно, руководитель, работающий дистанционно. Отдельные люди работают из дома или из коворкингов.
- 2) Смешанная команда. Некоторые сотрудники и даже подразделения работают удаленно, но при этом остается головной офис, который задает ритм и стандарты всей организации.
- 3) Отдельные сотрудники, работающие в матричной структуре. Сотрудник территориально находится не рядом с руководителем и вдобавок имеет двойное подчинение: функциональное и административное.
- 4) Распределенная команда. Полностью распределенная команда, не имеющая какой-либо штаб-квартиры. Сотрудники выбирают сами откуда им удобно работать.
- 5) Гибрид. Команда работает по гибриднему графику: определенное количество дней в офисе и оставшееся время удаленно. Например, 2-3 рабочих дня сотрудники работают из дома, а остальные дни встречаются в офисе для совместных обсуждений.
- 6) Опциональный офис. Офис находится в удобном месте, действует не обязательное, а свободное его посещение, которое зависит от стоящих перед сотрудниками задач. [18]

Изучив данные модели, я пришла к выводу, что Мишкинскому профессионально-педагогическому колледжу наиболее вероятно подойдет модель «гибрид». Для каждой должности будут введены определенные дни посещения офиса в зависимости от потребности взаимодействия работников.

В первую очередь нужно обустроить рабочие места сотрудников.

Выбрать место. Лучше всего — отдельная комната или угол, где нет отвлекающих факторов. Если нет возможности выделить отдельное помещение, можно создать визуальные или физические барьеры, например, ширмы или перегородки.

Обустроить мебель. Стол должен быть достаточно большим, чтобы разместить оборудование и документы. Стул — эргономичным, с регулируемой высотой и поддержкой для спины.

Обеспечить освещение. Естественный свет помогает повысить продуктивность, но нужно избегать бликов на экране. Если естественного света недостаточно, использовать настольные лампы с регулируемой яркостью.

Обеспечение техникой. Установить каждому работнику ту технику, которая ему нужна в процессе работы. Например, компьютер, принтер, сканер, веб-камера, бесперебойный интернет и т.д.

Стоит отметить, что работник сам сможет выбрать работать ему на своем компьютере и своей техникой, либо затребовать предоставить технику работодателя. В любом случае расходы на амортизацию, расходы на электроэнергию, антивирусные программы и расходные материалы будут компенсированы работодателем.

Настройка программного обеспечения. Выбрать инструменты для удалённой работы. Это могут быть платформы для совместной работы, мессенджеры, инструменты для видеоконференций.

В данном случае общение будет происходить с помощью платформы Microsoft Teams. Эта платформа позволяет проводить видеоконференции, делиться информацией. Из мессенджеров выбор остановился на Telegram.

Настроить доступ к данным. Удалённым сотрудникам должен быть предоставлен доступ к документам, которые необходимы в ежедневной работе. Создать электронные подписи с паролями.

Продумать безопасность. Использовать зашифрованные соединения, двухфакторную аутентификацию, а также обучать сотрудников основам кибербезопасности.

Обучение сотрудников. Провести онбординг.

Онбординг — это действия компании, нацеленные на адаптацию сотрудника на новом рабочем месте. [19]

Назначить наставника, который будет рассказывать о процессах и правилах работы компании, помогать сотрудникам задавать вопросы, делать обращения в случае неполадок.

Использовать интерактивные материалы. Например, электронные справочники, диалоговые тренажёры.

Мотивировать сотрудников. Можно настроить начисление баллов за успешное прохождение курсов, использовать развлекательные элементы.

Контроль и отчетность. Регламентировать коммуникации. Например, определить, какие способы связи будут использоваться для срочных коммуникаций, а какие — для запланированных совещаний.

Использовать чек-листы. Руководство может заранее составить список задач на определённый срок, а сотруднику останется лишь отмечать выполненные пункты.

Организовать видеосвязь. Ежедневный видеозвонок в начале дня в 8:00 по местному времени поможет согласовать планы или подвести итоги дня.

Использовать программы для учёта рабочего времени. Они фиксируют действия сотрудника, позволяют отслеживать, сколько времени он работает, какие сайты посещает.

Так как учреждение образовательного типа, преподаватели легко будут преподавать через Microsoft Teams студентам. Занятия, которые требуют личной встречи, они как раз-таки будут проводить в дни посещения колледжа лично.

На мой взгляд, формат дистанционной работы не только высвободит время у работников, освободит от каждодневных трат, и даст возможность на личные дела, но и появится приток кадров, так как многие будут заинтересованы в такой графике работы. Так же можно будет привлечь людей с ограниченными возможностями, для них это будет «подарок судьбы». Таким людям стоит заключить дополнительное соглашение к трудовому договору, что бы работать полностью дистанционно, не посещая колледж совсем.

При гибридной модели будет держаться «золотая середина» продуктивности и работоспособности. Так как сотрудник не будет полностью изолирован, а будет встречаться с коллегами, студентами и руководством, но пореже. И у него будет больше времени на личную жизнь.

Сотруднику уже не нужно будет уходить на больничный по уходу за ребенком, в следствие он не будет терять часть дохода, у него не накопится работы и все отчеты он сдаст в срок.

Так же хочется отметить появление возможности куда-либо съездить не только в отпуске и на выходных, но и в будний день.

Еще один фактор – это улучшение работоспособности, за счёт нахождения в тишине.

Когда человек работает в офисе, то отвлекают диалоги с коллегами, шум и их разговоры. Это всё влияет на внимательность, собранность и работоспособность. Тогда как дома, в спокойной и тихой обстановке, увеличивается концентрация и мозговая активность.

Дистанционный труд – решение во избежании конфликтов в коллективе. Не могу не затронуть и эту тему. Во многих коллективах натянутые отношения и

конфликты имеют место быть, поэтому частичная изоляция пойдёт только на пользу.

Что бы коллектив оставался сплоченным, нужно хорошо проработать время для досуговых мероприятий, обеспечив на которых присутствие всех сотрудников.

Раз дистанционный труд является нововведением, то для работников было мной решено создать небольшой чек-лист с важными моментами.

Чек-лист представлен в таблице №3.

Таблица 3 Чек-лист

	<i>Уважаемые коллеги, не забываем про каждодневный созвон в 8:00 для обсуждения планирования и отметки о сделанных задачах.</i>
	<i>При дистанционной работе используем платформу Microsoft Teams, мессенджер Telegram, звонки по сотовому телефону.</i>
	<i>При отправке документов все используем кодирование.</i>
	<i>Не передаём документы в колледж через третьих лиц! Только лично!</i>
	<i>Дистанционная работа не освобождает от рабочих обязанностей и от ответственности за их невыполнение.</i>
	<i>Если возникают вопросы и неполадки, то обращайтесь к нашему системному администратору. Его телефон 89648693265</i>
	<i>Дистанционная работа введена, потому что мы ценим своих сотрудников и хотим сделать для них более благоприятные условия занятости.</i>

Все работники обязаны подписать дополнительное соглашение к трудовому договору, в связи с переходом на дистанционную работу.

Важный момент, что оплата труда останется прежней, в дальнейшем так же будут индексации заработной платы и разные виды поощрений. Дистанционный труд не отменяет всего этого.

Дополнительные гарантии по оплате труда дистанционного работника установлены в статье 312.5 Трудового кодекса РФ. Она закрепляет, что выполнение работником трудовой функции дистанционно не является основанием для снижения ему заработной платы.

2.3 Реализация и оценка эффективности перехода на дистанционный формат в ГБПОУ «Мишкинском профессионально-педагогическом колледже»

Для начала нужно собрать всех сотрудников на общее собрание, объявить им о принятом решении, еще раз спросить их мнения. Далее объяснить, как будет проходить дистанционная занятость, для чего она нужна.

В нашем случае дистанционная работа внедряется в невынужденной обстановке, а для улучшения условий труда, продуктивной работоспособности сотрудников, уменьшения денежных трат работников и увеличению их личного времени.

Обязательно нужно учесть мнение профсоюзной организации.

Профсоюзная организация (профсоюз) — добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными и профессиональными интересами по роду их деятельности.

Оформить со всеми дополнительные соглашения к трудовому договору, раздать всем чек - листы.

Далее организовать онбординг, где будет до каждого доведено, посредством чего будет проходить дистанционная работа, какие могут возникнуть трудности и к кому обращаться в случае их появления.

Следующим шагом будет помощь в обустройстве рабочих мест, подключении рабочей почты, создании рабочего чата, электронных подписей, установки рабочих программ и нужной платформы.

Обязательным требованием будет проведение инструктажа, осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.

Так же считаю нужным провести собрание для студентов учебного заведения, ведь они непосредственно будут участвовать в этом процессе.

Нужно сразу уточнить те факторы, что:

- дистанционная работа не снимет с них их ответственности;
- непосещение дистанционных занятий будет чревато, это равно то же самое, что студент не пришел на очное занятие;
- трудности подключения отсутствуют, ведь на платформу можно зайти даже с телефона.

По истечению определенного количества времени, я хочу вернуться к анонимному опросу и посмотреть результат дистанционной работы.

Анонимный опрос представлен в таблице №4.

Таблица 4 Анкета

№ п/п	Вопрос	Ответ «ДА»	Ответ «НЕТ»
1	Вас устраивает Ваше рабочее место в домашних условиях?		
2	Хорошо ли работает интернет и рабочие программы?		
3	У Вас стало больше времени на личные дела?		
4	Вы чувствуете себя комфортно, работая дома?		
5	Ваши денежные траты уменьшились?		

Продолжение таблицы 4

6	Вы хотели бы вернуться полностью в традиционный режим работы?		
7	Вам не хватает общения с коллегами?		
8	Вам удобно пользоваться техникой и рабочими инструментами для работы?		
9	Может быть, у Вас есть свои предложения по улучшению рабочего процесса? (напишите в любую строку)		
10	Какие недостатки дистанционной работы Вы выявили? (напишите в любую строку)		

В опросе приняли участие 35 человек.

На первый вопрос ответили «ДА» - 35 сотрудников, ответили «НЕТ» - 0 сотрудников.

На второй вопрос ответили «ДА» - 30 сотрудников, ответили «НЕТ» - 5 сотрудников.

На третий вопрос ответили «ДА» - 34 сотрудника, ответили «НЕТ» - 1 сотрудник.

На четвертый вопрос ответили «ДА» - 35 сотрудников, ответили «НЕТ» - 0 сотрудников.

На пятый вопрос ответили «ДА» - 32 сотрудника, ответили «НЕТ» - 3 сотрудника.

На шестой вопрос ответили «ДА» - 0 сотрудников, ответили «НЕТ» - 35 сотрудников.

На седьмой вопрос ответили «ДА» - 0 сотрудников, ответили «НЕТ» - 35 сотрудников.

На восьмой вопрос ответили «ДА» - 35 сотрудников, ответили «НЕТ» - 0 сотрудников.

На девятый вопрос ответили «НЕТ ПРЕДЛОЖЕНИЙ» - 33 сотрудника, один сотрудник ответил «ПЕРЕНЕСТИ ВРЕМЯ УТРЕННЕГО СОЗВОНА», и еще один ответил «УБРАТЬ ДНИ ПОСЕЩЕНИЯ КОЛЛЕДЖА СОВСЕМ».

На десятый вопрос ответили «НЕТ НЕДОСТАТКОВ»-35 сотрудников.

Исходя из ответов, я могу сделать выводы, что дистанционный труд пошел только на пользу, всех работников устраивает данное нововведение и они не хотят возвращаться к традиционной форме труда.

Для наглядного примера, исходя из своих наблюдений, я хочу представить SWOT- анализ сильных и слабых сторон дистанционного труда.

SWOT- анализ представлен в таблице №5.

Таблица 5 SWOT - анализ

 Сильные стороны	 Слабые стороны
Уменьшение затрат Экономия времени Нет нужды каждый раз оформлять больничный лист Комфортные условия Возможность путешествовать	Возможны неполадки с подключением
 Возможности	 Угрозы
Сделать профессию учителя привлекательной за счет условий труда Совершенствование условий труда	Распатанность в взаимодействии коллектива Потеря самодисциплины у отдельных работников и студентов

Мы видим, что переход на удаленную работу несет больше плюсов, чем минусов.

Но нужно опросить и руководителя колледжа, прилагаю анкетирование в таблице № 6.

Таблица 6 Анкета

№ п/п	Вопрос	Ответил «ДА»	Ответил «НЕТ»
1	Появились ли у Вас проблемы с управлением коллективом?		
2	Увеличилась ли продуктивность работы сотрудников?		
3	Сданы ли отчеты вовремя?		
4	Появились ли психологические барьеры в общении с подчиненными?		
5	Хотели бы Вы перейти на традиционную форму труда?		
6	Улучшился ли климат в коллективе?		
7	Вы удовлетворены переходом на дистанционный формат?		

На первый вопрос директор ответил «НЕТ».

На второй вопрос директор ответил «ДА».

На третий вопрос директор ответил «ДА».

На четвертый вопрос директор ответил «НЕТ».

На пятый вопрос директор ответил «НЕТ».

На шестой вопрос директор ответил «ДА».

На седьмой вопрос директор ответил «ДА».

Исходя из анкетирования, я убеждаюсь, что дистанционная работа является фактором совершенствования труда не только для подчиненных, но и для руководителя.

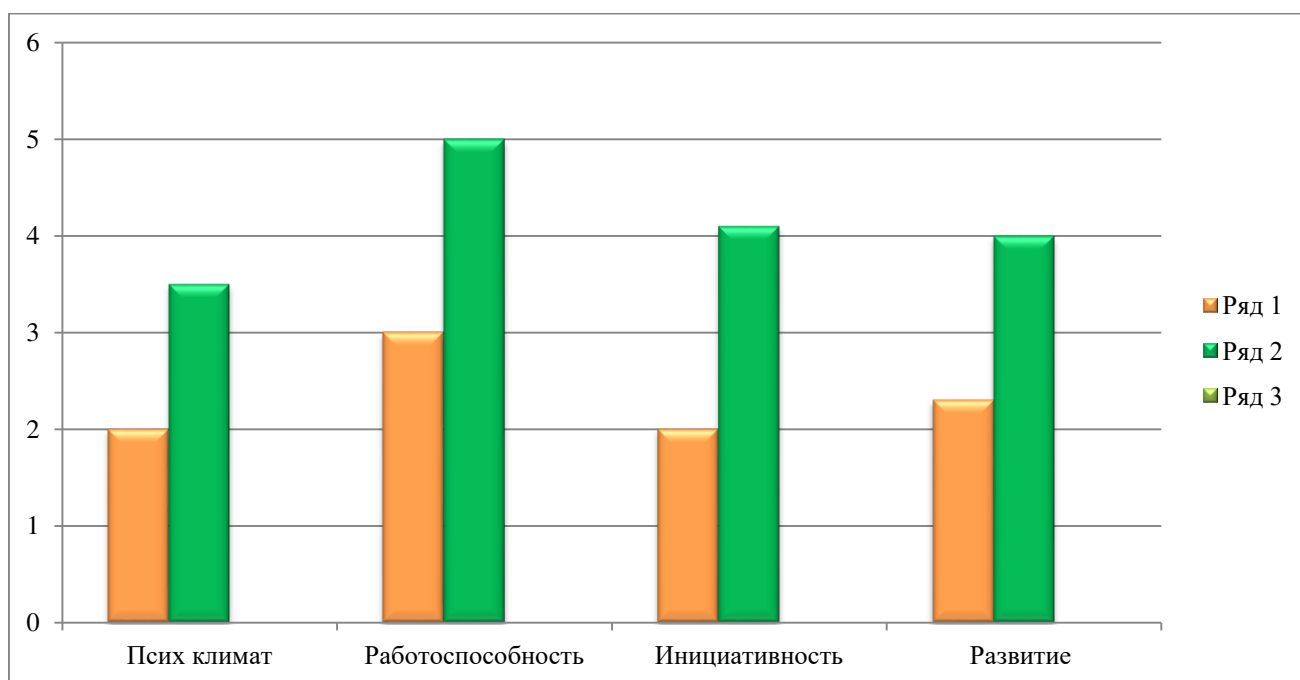
Так же директор отметил, что работники стали более инициативны, полны идей и сил для их осуществления.

В коллективе улучшился психологический климат, так как люди не стали находиться каждый день бок-о-бок.

А также, руководитель отметил, что возрос уровень развития цифровой грамотности. Директор по каждому критерию дал оценку до и после введения дистанционного труда.

Представим выявленные преимущества в виде диаграммы № 1.

Диаграмма 1 Рост показателей



Мы видим, как показатели ушли стремительно вверх. Все эти показатели, говорят о совершенствовании труда.

Кроме перечисленных преимуществ, начался приток кадров, информация о дистанционном труде заинтересовала население, люди стали рассматривать для себя Мишкинский профессионально-педагогический колледж в качестве места для трудоустройства. А это значит, что в посёлке, в котором немаленькая часть населения имеет образование данного колледжа, на него посмотрели с другой стороны, и он стал привлекателен своими условиями труда. А это не только приток кадров, но и приток абитуриентов.

Нельзя не отметить экономию для обслуживания здания колледжа, она оказалась немаленькой.

Было предложено сделать специальную оценку условий труда (СОУТ), но работодатель не имеет право на ее проведение. СОУТ рабочих мест дистанционного характера работодатель не делает — ст. 3 Закона № 426-ФЗ.

Без всякого сомнения, дальнейшее развитие дистанционной занятости открывает немало перспектив — экономия временных и денежных ресурсов и т.д.

Несомненно, дистанционная занятость поспособствует децентрализации работы, то есть ее распространению в районах с низкой экономической активностью. Это обеспечит снижение уровня безработицы и в целом отразится на уровне жизни населения данных регионов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Перевод персонала на дистанционную работу стал неотъемлемой частью современного подхода к управлению трудовыми ресурсами в организациях. Этот процесс возник как ответ на потребности быстро меняющегося рынка труда и мировые тренды, что, в свою очередь, актуализировало вопросы повышения качества условий труда.

Дистанционная работа предлагает множество преимуществ как для сотрудников, так и для работодателей. Для работников это возможность гибкого графика, сокращение времени на дорогу, улучшение баланса между работой и личной жизнью. Компании, в свою очередь, могут снизить затраты на аренду офисных помещений и другие эксплуатационные расходы, а также привлечь талантливых специалистов из разных регионов.

Однако внедрение дистанционного формата работы требует от организаций основательного подхода к вопросам управления, обеспечения технической поддержки, создания эффективной системы коммуникации и контроля производительности. Это также ставит задачи по поддержанию корпоративной культуры и социальной интеграции сотрудников.

Таким образом, перевод персонала на дистанционную работу является значимым фактором совершенствования условий труда, который, при правильной реализации, может привести к повышению производительности и удовлетворённости работников. Важно отметить, что успешное применение данной модели требует адаптации подходов к управлению и пересмотра стратегии взаимодействия внутри команды, что создает дополнительные возможности для развития и улучшения рабочих процессов в организации.

В данной работе выполнен ряд задач, а именно: рассмотрение теоретических основ дистанционной работы; проведен анализ текущих условий труда в

организации ГБПОУ «Мишкинский профессионально-педагогический колледж»; разработана оптимальная модель дистанционного труда для данной организации; проведена реализация и оценка эффективности перехода на дистанционный формат данной организации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) [Электронный ресурс] // URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=2875&dst>
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. От 07.04.2025).
3. Практический журнал по кадровому делу <https://www.kdelo.ru/>
4. Дистанционная работа во время и после пандемии COVID-19 Практическое руководство. Женева: Международное бюро труда, июль 2020 г.С.2.
5. Логинов Д.М., Лопатина М.В. Проблемы занятости, здравоохранения и образования. – 2021.-С. 110.
6. Преимущества и недостатки дистанционной работы / И. Ю. Леденева. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2020. — № 2 (49). — С. 157-160. — URL: <https://moluch.ru/archive/49/6225/>
7. Корякова Е.А., Изюмова Д.А. Дистанционный труд в России: особенности и проблемы правового регулирования // Вопросы российской юстиции. – 2021. – №11. – С. 350.
8. Мамонтова С.В. Трансформация труда в эпоху технологических перемен// Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2020. Т. 9. № 2(31). С. 172-179. URL^ <https://elibrary.ru/item.asp?id=38187266>
9. Андреева О.Н., новиков Е.С. Информационная система поддержки принятия решений в экспертных системах// Морской вестник. 2023. №S16). С. 117-122.
10. <https://rating-gamedev.ru/blog/setevye-texnologii-dlia-udalennoi-raboty>
11. Колесникова О.С., Логвинова Е.П. Организационное развитие и особенности управления персоналом // Социально-экономические науки и гуманитарные исследования. 2024. №2. [URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionnoe-razvitie-i-osobennosti-upravleniya-personalom>]

12. Арутюнян Ю.И., Плякич Б.М. Дистанционное управление персоналом современной организации//Colloquim-journal/2020/№ 10-8 (62). С.30.
13. Михеенкова Т.А., Морозова К.В., Лобачева А.С. Отношение сотрудников организаций к удаленной работе// Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2020. Т.9. № 1. С. 54-60.
14. Быкова Р.Г. Дистанционное управление персоналом // КЭ. 2020. №11. [URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/distantcionnoe-upravlenie-personalom>
15. Тес Б.Р. Удаленная работа: психология трудовых отношений//СинергияНаук.2020. № 37.С.118-122.
16. Стребкова А.А. Дистанционный труд: развитие, проблемы, перспективы // Вопросы российской юстиции. – 2020. – №7. – С. 375.
17. Федорова Н.В., Минченкова О.Ю.,Макеева В.Г. Особенности работы менеджеров в условиях перевода сотрудников на удаленную форму работы//наука и искусство управления/ Вестник института экономики, управления и права Российского государственного гуманитарного университета. 2020. №1/2. С. 32-43.
18. СберУниверситет <https://courses.sberuniversity.ru/leadingremoteteams/1>
19. Сапранкова Т.А. система онбординга как новый элемент в парадигме управления персоналом/ Т.А. Сапранкова, Н.В. Фирсова//Бизнес образование в экономике знаний. – 2020. - № 3(17). – С. 122-125.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Таблица 1 Преимущества и недостатки дистанционной работы

Преимущества	Недостатки
Гибкость рабочего графика	Чувство изоляции
Возможность самостоятельно устанавливать рабочее время	Ограниченные возможности для социальных взаимодействий
Снижение времени на дорогу	Сложности с коммуникацией
Экономия времени и средств на транспорт	Меньшая эффективность в обмене информацией
Улучшение баланса между работой и личной жизнью	Проблемы с контролем производительности
Возможность уделять больше времени семье и хобби	Необходимость самоконтроля и самодисциплины
Снижение затрат на содержание офиса	Технические проблемы
Экономия на аренде, коммунальных услугах	Время на решение вопросов с оборудованием
Расширение горизонтов найма	Проблемы с поддержанием корпоративной культуры
Возможность привлекать сотрудников из удаленных регионов, сотрудников с ограниченными возможностями	Сложности в поддержании командного духа

Схема 1 Структура

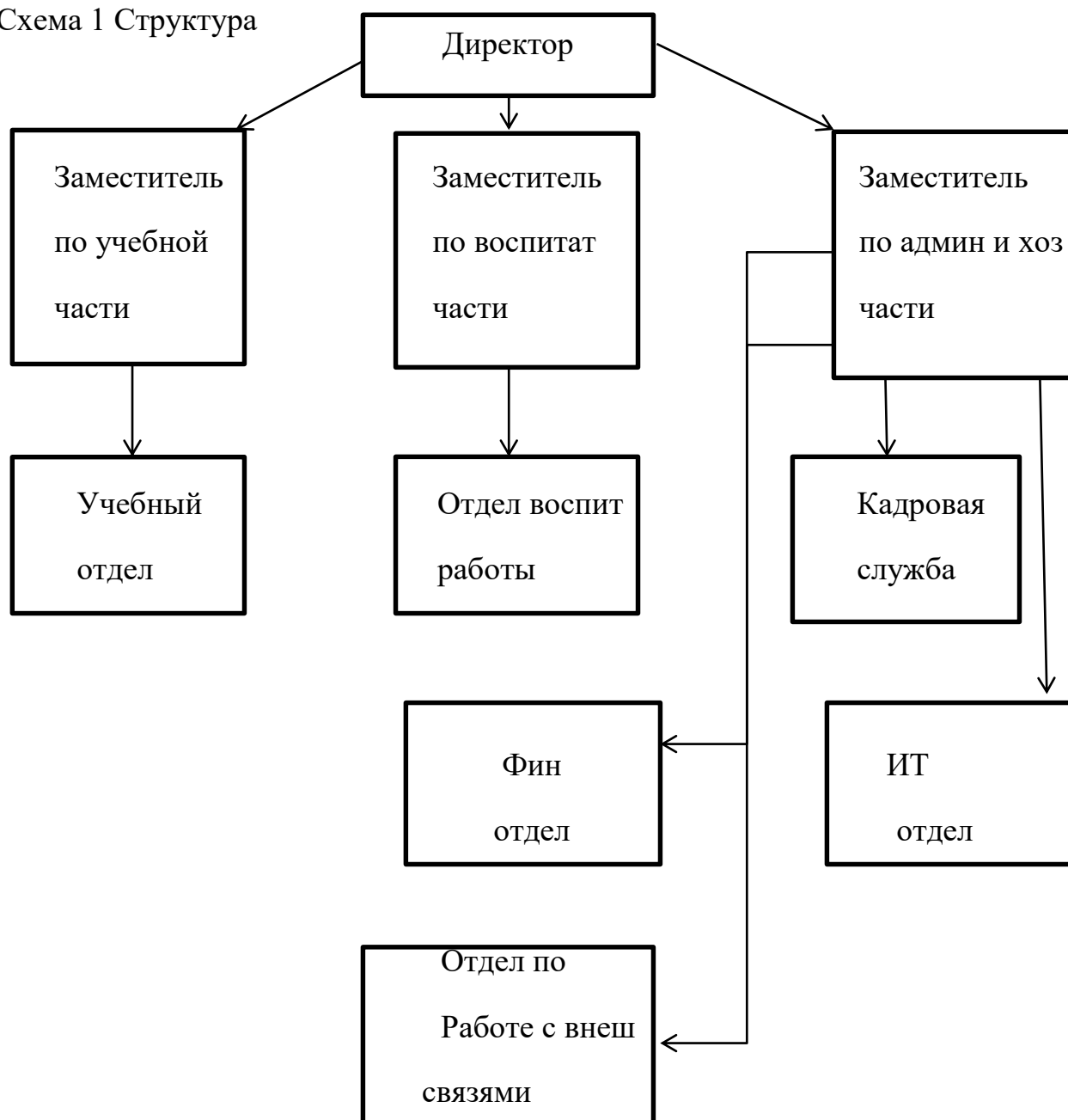


Таблица 2 Анкета

№ п/п	Вопрос	Ответ «ДА»	Ответ «НЕТ»
1	Вы работаете пятидневкой?		
2	Есть ли у Вас свой транспорт?		
3	Ездите ли Вы на такси на работу? (если транспорт личный отсутствует)		
4	Если личный транспорт имеется, много ли Вы тратите денег на бензин для того, что бы доехать до работы и обратно? (написать сумму в любую строку)		
5	Много ли Вы тратите денег на парковку? (написать сумму в любую строку)		
6	Если Вы ездите на такси, то много ли у Вас уходит денег на дорогу до работы? (написать сумму в любую строку)		
7	В какую сумму Вы укладываетесь для приема пищи в обед? (написать сумму в любую строку)		
8	Вы приносите еду с собой?		
9	Вам хватает личного времени?		
10	Хотели бы Вы перейти на дистанционную работу?		

Таблица 3 Чек-лист

	<i>Уважаемые коллеги, не забываем про каждодневный созвон в 8:00 для обсуждения планирования и отметки о сделанных задачах.</i>
	<i>При дистанционной работе используем платформу Microsoft Teams, мессенджер Telegram, звонки по сотовому телефону.</i>
	<i>При отправке документов все используем кодирование.</i>
	<i>Не передаём документы в колледж через третьих лиц! Только лично!</i>
	<i>Дистанционная работа не освобождает от рабочих обязанностей и от ответственности за их невыполнение.</i>
	<i>Если возникают вопросы и неполадки, то обращайтесь к нашему системному администратору. Его телефон 89648693265</i>
	<i>Дистанционная работа введена, потому что мы ценим своих сотрудников и хотим сделать для них более благоприятные условия занятости.</i>

Таблица 4 Анкета

№ п/п	Вопрос	Ответ «ДА»	Ответ «НЕТ»
1	Вас устраивает Ваше рабочее место в домашних условиях?		
2	Хорошо ли работает интернет и рабочие программы?		
3	У Вас стало больше времени на личные дела?		
4	Вы чувствуете себя комфортно, работая дома?		
5	Ваши денежные траты уменьшились?		
6	Вы хотели бы вернуться полностью в традиционный режим работы?		
7	Вам не хватает общения с коллегами?		
8	Вам удобно пользоваться техникой и рабочими инструментами для работы?		
9	Может быть, у Вас есть свои предложения по улучшению рабочего процесса? (напишите в любую строку)		
10	Какие недостатки дистанционной работы Вы выявили? (напишите в любую строку)		

Таблица 5 SWOT-анализ

 Сильные стороны	 Слабые стороны
Уменьшение затрат Экономия времени Нет нужды каждый раз оформлять больничный лист Комфортные условия Возможность путешествовать	Возможны неполадки с подключением
 Возможности	 Угрозы
Сделать профессию учителя привлекательной за счет условий труда Совершенствование условий труда	Расшатанность в взаимодействии коллектива Потеря самодисциплины у отдельных работников и студентов

Таблица 6 Анкета

№ п/п	Вопрос	Ответил «ДА»	Ответил «НЕТ»
1	Появились ли у Вас проблемы с управлением коллективом?		
2	Увеличилась ли продуктивность работы сотрудников?		
3	Сданы ли отчеты вовремя?		
4	Появились ли психологические барьеры в общении с подчиненными?		
5	Хотели бы Вы перейти на традиционную форму труда?		
6	Улучшился ли климат в коллективе?		
7	Вы удовлетворены переходом на дистанционный формат?		

Диаграмма 1 Рост показателей

