

ТЕЛЕКОМЬЮТИНГ КАК НОВАЯ ФОРМА ЗАНЯТОСТИ

Развитие IT-индустрии подарило человечеству много новых возможностей, в частности новые формы организации труда. Одной из них является телекомьютинг.

Телекомьютинг — дистанционные отношения между работодателями и наемными работниками, рассматривающиеся как часть процесса децентрализации рабочей деятельности во времени и пространстве. Телекомьютинг подразумевает новый способ организации работы, общим элементом которого является использование телекоммуникаций, электронного оборудования и интернет-технологий для обработки и обмена информацией и документами. В процессе телекомьютинга штатные и внештатные сотрудники компании работают как самостоятельно (дома), так и в группах (в специальных центрах). Используя только самое основное оборудование обработки информации, они соединяются со своими работодателями, которые могут находиться на расстоянии сотен и даже тысяч километров от них, с помощью национальных и международных коммуникационных сетей. Больше всего потенциальных телекомьютеров насчитывается среди компаний, специализирующихся на редакционно-издательской деятельности, дизайне, рекламе, переводах, информационно-справочном бизнесе [1].

Ученые посчитали, что если от 10 до 20 % работающих в США переключатся на телеработу, то ежегодно будет сэкономлено около 23 млрд дол., 1,8 млн т загрязнителей не будет выброшено в воздух, более 13 млн т горючего не будет сожжено автомобилями, 3 млрд ч не будет «убито» на дороге с работы и на работу. Данное исследование также указывает на важное преимущество такого вида работы: исключаются потери рабочего времени из-за плохой погоды, болезней и проблем с транспортом [2].

Среди преимуществ рассматриваемой формы занятости можно выделить следующие: 1) экономия затрат (в частности затрат на помещения, офисные издержки и персонал); 2) увеличение производительности труда (большая концентрация работников, отсутствие опозданий, связанных с работой транспорта, возможность занятости сотрудников во время больничного и реабилитационного периода); 3) повышение мотивации (рост доверия между нанимателем и сотрудниками); 4) гибкость и эластичность организационной структуры; 5) гуманизация и рационализация труда; 6) количественное и качественное улучшение обслуживания клиентов. К возникающим сложностям можно отнести: отвлекающие факторы, которых можно избежать, только если работник чрезвычайно

замотивирован и сосредоточен, поиск собственного рабочего места и возможное снижение эффективности работы, если работника не устраивает свобода, которую обеспечивает ему данная форма занятости (некоторые чувствуют себя одинокими вне товарищеского общения) [1].

При рассмотрении возможности выполнения задания при дистанционном управлении важно взвешивать положительные и отрицательные его стороны, четко формулировать приказы для работников, чтобы был создан каркас успешной работы такой системы. Уровень технологий вполне позволяет применять телекомьютинг более широко, так как минимизация издержек является основой функционирования предприятия и создает ему дополнительные преимущества на рынке.

Источники

1. Телекомьютинг [Электронный ресурс] // Секреты и советы. — Режим доступа: <http://www.secreti.info/p29m.html>. — Дата доступа: 10.03.2021.

2. *Матвеева, Т.* Что такое телекомьютинг? [Электронный ресурс] / Т. Матвеева // Экономическая газета. — Режим доступа: <https://neg.by/novosti/otkrytj/chto-takoe-telekomyuting-3600>. — Дата доступа: 10.04.2021.