

Наталія КОТИС

к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ

ДИСТАНЦІЙНЕ УПРАВЛІННЯ ЯК НОВИЙ НАПРЯМОК МЕНЕДЖМЕНТУ

У сучасних умовах, зважаючи на глобалізаційні та інтернаціоналізаційні тенденції розвитку бізнес-процесів у світі, мабуть, усі підприємства та організації, як найбільш інноваційні та передові, так і ті, що поступаються їм у темпах розвитку і працюють на консервативних засадах, прагнуть розширити географію діяльності, відкрити нові філіали в інших містах, регіонах та країнах світу. Такі цілі вимагають розробки оптимальної системи дистанційного управління бізнесом.

Ще однією причиною, що актуалізувала проблему дистанційного управління, є пандемія коронавірусу COVID-19. Через карантинні заходи, багато компаній зіткнулися з певними складнощами в управлінні бізнесом, зазнали значних збитків або й взагалі припинили свою діяльність. Саме тому, потреба в запровадженні форм дистанційної діяльності та дистанційного управління зараз є особливо актуальною. В умовах пандемії перед керівництвом підприємств та організацій постає все більша потреба в запровадженні форм дистанційної діяльності та дистанційного управління.

Дослідження праць зарубіжних та вітчизняних учених і практиків дозволяє констатувати, що сутнісно-змістовна характеристика поняття «дистанційне управління» розмита та вузьковикористовувана. Це пов'язано з тим, що дана форма організування бізнесу ще донедавна була не надто поширеною. Тому набуває значення обґрунтування самого поняття «дистанційне управління» в контексті організації системи управління бізнесом. Очевидною є необхідність визначення головної мети, ключових складників і основних принципів організації процесу дистанційного управління організацією чи підприємством, розроблення методичних підходів до формування та виокремлення ключових інструментів і засобів дистанційного управління. З огляду на це, наведемо такі сутнісно-змістові характеристики даних понять:

Дистанційне управління підприємством – дистанційна форма управління матеріальними та людськими ресурсами, представлена сукупністю методів, засобів та інструментів для ефективної координації людей з метою досягнення поставлених довгострокових чи короткострокових завдань або намічених цілей (покращення результативності виробництва та інших бізнес-процесів, збільшення прибутку тощо) [1, с. 22].

Серед основаних причин для розвитку та поширення дистанційного

управління варто виділити наступні:

- максимально високі витрати на постійно присутнього в офісі працівника;
- певний вид діяльності, що передбачає: роботу команд віддалених один від одного топ-менеджерів, команд продавців; перебування основної кількості працівників на віддаленому виді зайнятості поза офісом (представники кол-центру служб роботи з клієнтами; дослідники; техніки, що працюють на виїздах, програмісти тощо);
- наявність сильно розгалуженої та регіональної мережі;
- керівник тимчасово фізично відсутній – перебуває у відрядженні, у відпустці, на лікарняному тощо;
- карантинні обмеження.

Отже, впровадження та використання дистанційного управління підприємством чи організацією може бути викликане необхідністю досягнення різних цілей, у залежності від яких формується певний регламент взаємодії: звільнення офісного приміщення, розвиток продажів у регіонах, залучення кваліфікованого фахівця для вирішення складних завдань тощо. При цьому віддалений персонал може працювати як в регіональному офісі, так і вирішувати поставлені завдання у вільному режимі, а також може виконувати повністю незалежні функції по роботі з клієнтами при продажах.

Стан електроніки та засобів комунікації перебуває в постійному розвитку, дозволяючи все більше автоматизувати життя і створюючи нові можливості для керівництва. Технології обумовлюють менеджерам можливість перебувати у тісному контакті з підприємством у віддалених локаціях. Розвиток технологій також обумовлює мобільність керівника, своєчасне та змістовне отримання інформації, охоплення більшої частини роботи тощо. Завдяки цьому можна правильно організувати процес дистанційного управління, коли менеджери та працівники, фізично не перебуваючи на місці роботи, можуть виконувати свої обов'язки не менш ефективно.

Організація процесу дистанційного управління – це комплексний набір підготовчих та підтримуючих дій, які впроваджуються керівництвом, направлених на ефективну реалізацію основних функцій організації праці на підприємстві (планування, організацію, мотивацію, контроль) у випадку фізичної відсутності керівництва чи працівників на підприємстві.

В цілому, принципи дистанційного управління несуттєво відрізняються від принципів класичного менеджменту:

1. Індивідуальний підхід. Потрібно враховувати, що працівники знаходяться поза офісом і їх неможливо бачити «вживу». Тому, слід шукати індивідуальний підхід до кожного із них. Це доведеться врахувати у ступені контролю, стилі спілкування та у формі мотивації.

2. Командне обговорення. Управління на відстані передбачає спільні рішення і обговорення питань. З одного боку, це дозволяє керівникові почути різні точки зору щодо вирішення проблеми, з іншого – допоможе краще зрозуміти загальний напрямок роботи.

3. Довіра. Працівники, які працюють віддалено, в більшості випадків самостійно планують свій робочий графік. Тому, фрілансерам важливо усвідомлювати, що їм довіряють і надають простір для творчості. Надмірний контроль, часто, тільки вибиває з колії [2].

Методи дистанційного управління перегукуються з традиційними методами управління. Проте, дистанційний менеджмент є віянням нової епохи, а отже методи його реалізації є унікальними і прогресивними. Перехід на дистанційне керування в різноманітних його формах передбачає використання низки таких методів, як:

- максимальне делегування повноважень та обов'язків і вірне визначення працівника, відповідального за контроль на ділянці за відсутності основного керівника;

- постановка цілей для всієї команди та розробка конкретних, вимірюваних, реалістичних цілей для кожного працівника;

- створення сприятливих умов для самостійної роботи;

- спільний пошук оптимальних рішень та складання бази знань;

- постійне збільшення кількості каналів комунікацій у процесі дистанційного управління;

- керівник повинен опанувати техніку проведення відеоконференцій одночасно з кількома працівниками;

- керівнику важливо знати особливості письмового способу спілкування, який вимагає конкретного вираження думки, уточнення формулювань;

- стратегічне та оперативне планування, постановка щоденних завдань;

- кадрова політика за принципом «природного відбору».

- контроль та оцінка результативності діяльності працівників.

Таким чином, дистанційне управління – гарантія гармонійного розвитку бізнесу в сучасних умовах. Зважаючи на глобалізаційні та інтернаціоналізаційні тенденції розвитку бізнес-процесів у світі, посилені заходи карантину, перехід у режим віддаленої роботи вже не нововведення чи тренд, а життєва необхідність для сучасних підприємств та організацій.

Список використаних джерел:

1. Ковшова І.О., Ілько Л.М. Організація дистанційного менеджменту на підприємстві. Економіка. Менеджмент. Бізнес. 2017. № 2. С. 21–27

2. Режим віддаленої роботи – вже перевага для бізнесу. URL : <https://yur-gazeta.com/golovna/rezhimviddalenoyi-roboti--vzhe-perevaga-dlya-biznesu.html>