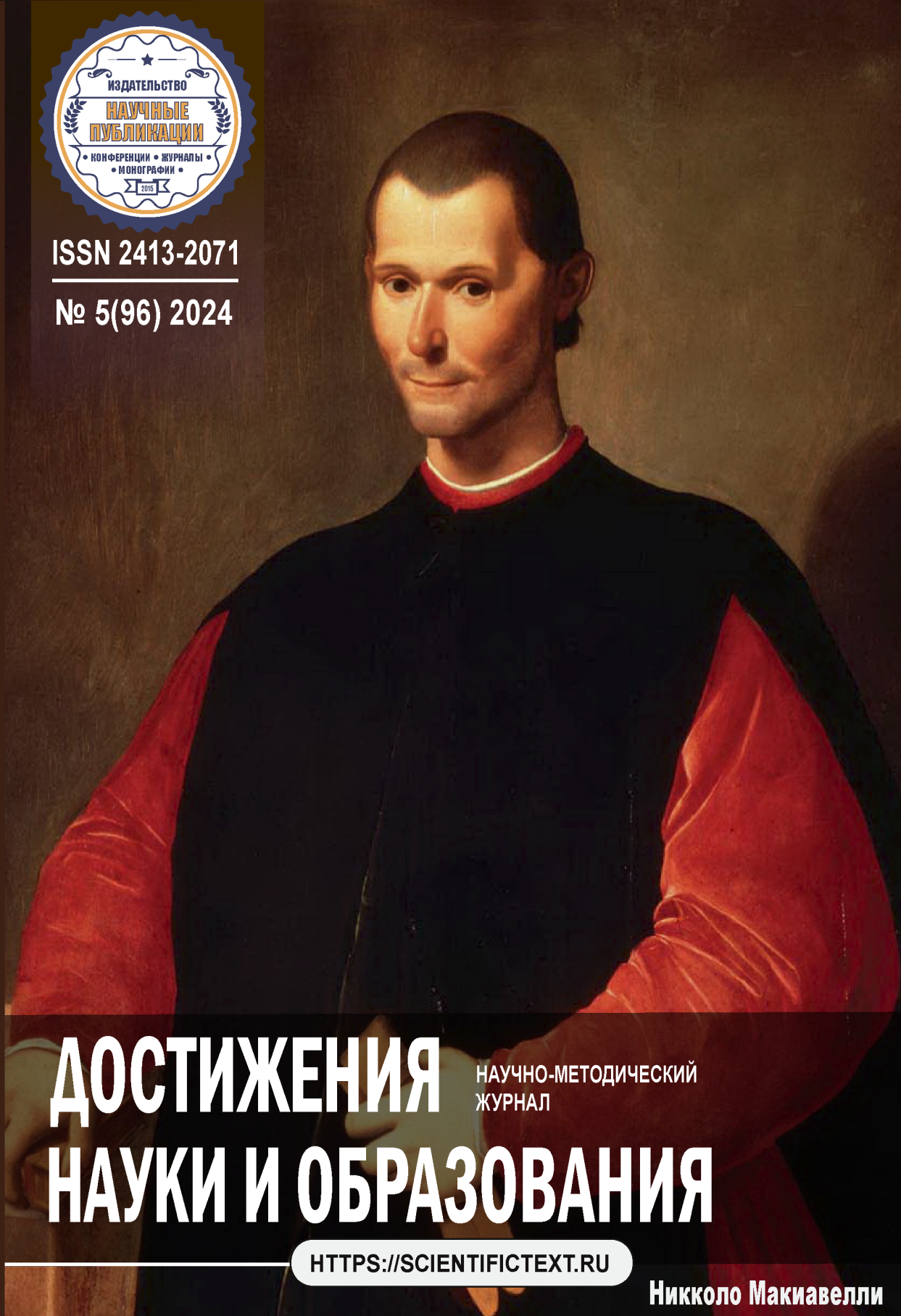
ИЗДАТЕЛЬСТВО НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ
• КОНФЕРЕНЦИИ • ЖУРНАЛЫ • МОНОГРАФИИ •
2015

ISSN 2413-2071

№ 5(96) 2024



ДОСТИЖЕНИЯ НАУКИ И ОБРАЗОВАНИЯ

НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

HTTPS://SCIENTIFICTEXT.RU

Никколо Макиавелли

НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ «ДОСТИЖЕНИЯ НАУКИ И ОБРАЗОВАНИЯ» № 5(96) 2024

НАУЧНОЕ ИЗДАНИЕ

ISSN 2413-2071 (Print)
ISSN 2542-0828 (Online)

Достижения науки и образования

№ 5 (96), 2024

НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ
HTTPS://SCIENTIFICTEXT.RU

ИЗДАТЕЛЬСТВО
«НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ»
АДРЕС РЕДАКЦИИ:
153000, РФ, ИВАНОВСКАЯ ОБЛ., Г. ИВАНОВО,
УЛ. КРАСНОЙ АРМИИ, Д. 20, 3 ЭТАЖ, КАБ. 3-3,
ТЕЛ.: +7 (920) 357-93-34.
ИЗДАТЕЛЬ:
ООО «ОЛИМП»
153002, РФ, ИВАНОВСКАЯ ОБЛ., Г. ИВАНОВО, УЛ.
ЖИДЕЛЕВА, Д. 19
HTTPS://SCIENTIFICTEXT.RU
EMAIL: TEL9203579334@YANDEX.RU
УЧРЕДИТЕЛЬ, ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР: Вальцев С.В.
Зам. главного редактора: Кончакова И.В.

Вы можете свободно делиться (обмениваться) — копировать и распространять материалы
и создавать новое, опираясь на эти материалы, с
ОБЯЗАТЕЛЬНЫМ указанием авторства.
Подробнее о правилах цитирования:
https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.ru

Подписано в печать:
05.07.2024
Дата выхода в свет:
10.07.2024

Типография:
ООО «Прессто».
153025, г. Иваново, ул. Дзержинского, д. 39, строение 8

Формат 70x100/16.
Бумага офсетная.
Гарнитура «Таймс».
Печать офсетная.
Усл. печ. л. 1,218
Тираж 100 экз.
Заказ № 0057

Территория распространения: зарубежные страны, Российская Федерация

Журнал зарегистрирован Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор)
Реестровая запись
ПИ № ФС77 - 62928
Издается с 2015 года

Свободная цена

ISSN 2413-2071
9 772413 207000

© ИЗДАТЕЛЬСТВО «НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ»
© ЖУРНАЛ «ДОСТИЖЕНИЯ НАУКИ И ОБРАЗОВАНИЯ»

Содержание

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ **3**

Гизатуллина Д.В., Галимова А.Ш. ОЦЕНКА ГИБКИХ НАВЫКОВ СОИСКАТЕЛЯ НА СОБЕСЕДОВАНИИ 3

Гунина П.И., Галимова А.Ш. ПОНЯТИЕ И ВИДЫ КАДРОВОГО ДОКУМЕНТООБОРОТА В РОССИИ 6

Шестернина М.В. ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ КООПЕРАЦИЯ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ 8

Вахмянина Л.О. УПРАВЛЕНИЕ СТРЕССОМ ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ 11

Вахмянина Л.О. ОНБОРДИНГ БЕЗ СТРЕССА 13

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

ОЦЕНКА ГИБКИХ НАВЫКОВ СОИСКАТЕЛЯ НА СОБЕСЕДОВАНИИ

Гизатуллина Д.В.[1], Галимова А.Ш.[2]

[1]Гизатуллина Диана Вадимовна – студент
направление: управление персоналом
[2]Галимова Айгуль Шарифовна – кандидат экономических наук, доцент;
кафедра проектного менеджмента и бизнес-администрирования
Уфимский университет науки и технологий,
г. Уфа

***Аннотация**: в статье рассматриваются способы оценки гибких навыков соискателей, проходящих этап собеседования. Анализируются наиболее значимые для работодателей гибкие навыки и методы их оценивания путем задавания правильных вопросов, уточняющих вопросов и ситуационного интервью*
***Ключевые слова**: гибкие навыки, soft skills, собеседование, соискатель.*

УДК 331

«Soft-Skills, или мягкие навыки, представляют собой набор личностных и межличностных компетенций, которые включают такие качества, как коммуникация, лидерство, адаптивность, творчество, решение проблем, управление временем и многие другие. В современном мире труда Soft-Skills играют важную роль, так как они не только дополняют технические знания и навыки, но и определяют успех профессионала на рынке труда» [1, с. 29].

При подборе сотрудника на вакантную должность рекрутеру нужно «попасть в цель» – подобрать профессионала, который не только хорошо знает свою работу и владеет полным спектром компетенций, но и является обладателем гибких навыков.

Как правило, требования к компетенциям и личностным качествам будущего сотрудника рекрутер получает у заказчика. Заказчики могут проигнорировать гибкие навыки, если, например, вакантная должность не подразумевает контакта с клиентами, тесной работы в команде. С одной стороны, при таком раскладе не нужны лишние требования к кандидату – важны лишь его уверенные твердые навыки. С другой, неразвитость гибких навыков чревата медленной адаптацией к новому месту работы, отсутствием вовлеченности сотрудника, неспособностью стать частью трудового коллектива. Поэтому измерение базовых гибких навыков соискателя обязательно на этапах телефонного интервью и собеседования.

Исходя из результатов исследования SuperJob, три самых важных гибких навыка соискателя, по мнению рекрутеров, – это ответственность, эмоциональная стабильность и способность работать в команде [3].

Основными инструментами оценки гибких навыков являются ситуационное интервью и уточняющие вопросы. Рассмотрим возможные методы оценки перечисленных выше гибких навыков соискателя на этапе собеседования.

Эмоциональная стабильность. Сюда же можно отнести навык управления стрессом. В настоящее время работодатели отказываются от ранее популярного метода «стресс интервью», так как, во-первых, негативно влияет на бренд работодателя, во-вторых, все переживают стресс по-разному, в-третьих, оценка реакции соискателя рекрутером чрезмерно субъективна.

Для определения стрессоустойчивости, эмоциональной стабильности кандидата вне собеседования или на другом его этапе используются деловые игры, психологические тесты. В рамках собеседования рекрутер может задать вопрос

касательно предыдущего опыта кандидата: «Расскажите о самой большой ошибке, которую Вы совершали? Как Вам удалось это пережить?». Помимо прочих показателей, ответ соискателя обозначает его эмоциональную зрелость, умение действовать в стрессовых ситуациях.

Более банальный, но не менее действенный вопрос «В какой самой стрессовой ситуации Вы оказывались? Как Вы боролись со стрессом?». Вторая часть вопроса должна касаться именно характера борьбы со стрессом, а не как именно кандидат решал проблему, из-за которой возник стресс. Более того, можно выявить вредные привычки кандидата (боролся со стрессом с помощью курения, употребления алкоголя).

Ответственность. Проверка соискателя на ответственность начинается еще до начала собеседования. Во-первых, пришел ли кандидат вообще? И если все-таки, не пришел, то предупредил ли рекрутера об этом? Во-вторых, если все-таки пришел, то вовремя ли?

Рекрутеры любят давать соискателю ситуацию задачу на определения умения нести ответственность. Например, задача может звучать следующим образом: «Вам необходимо отвезти важные документы партнерам строго до 14:00. Вы едете на такси, но внезапно автомобиль глохнет, на дороге – пробка, начинается сильный ливень, и, как следствие, Вы не успеваете добраться до пункта назначения и своевременно передать документы партнерам. Кто виноват в данной ситуации?». Для рекрутера верным ответом становится лаконичное «Я».

Способность работать в команде. Данная компетенция является сложносоставной и строится на основе других гибких навыков (умение слушать, выражать мнение, активность, инициатива, адаптивность, коммуникабельность, умение принимать чужую точку зрения, делегирование, управление эмоциями, абстрагирование, умение находить компромиссы) [4, с. 2-3]. Зависит она от такого сложного фактора, как совместимость сотрудников на разных уровнях – физиологическом, социально-психологическом. Рекрутеру нужно обратить внимание, насколько соискатель готов закрывать глаза на личное и работать «плечом к плечу» с коллегой. Вопрос совместимости ценностей, профессиональных и личных, иной, и относится командообразованию.

Определить, насколько соискатель умеет работать в команде, трудно без самой команды. Поэтому целесообразно выявлять данный навык на втором этапе собеседования. Например, у рекрутера есть пять кандидатов на вакантную должность, которые подходят работодателю – кто-то больше, кто-то меньше. Второй этап собеседования можно провести в формате командного кейса: соискатели получают задачу, которую нужно решить, работая в команде. Для того, чтобы увидеть команду в действии, рекрутер может примкнуть к команде или пригласить к решению кейса «тайного» участника, который является действующим специалистом или вовсе будущим руководителем одного из соискателей. При этом соискатели могут быть вовсе не знакомы с «тайным» участником и думать, что это такой же соискатель.

Подобный подход позволит определить, кто из соискателей какую роль занимает в команде – лидер, напарник, душа команды, критик.

Кейс может содержать провокационные моменты, информацию о компании, которую рекрутер уже ранее рассказывал каждому из соискателей, а также включать проверку твердых навыков.

Таблица 1. Методы оценки различных гибких навыков соискателя на собеседовании.*

Гибкий навык	Метод определения	Анализ результатов
Адаптируемость	1 – дать соискателю задачу, получить ответ 2 – дать соискателю ту же самую задачу, но с измененным условием (или условиями)	Если соискатель быстро сориентировался и решил задачу с учетом новых условий, то это показывает его адаптивность; если же измененные условия вызвали большое затруднение, то стоит задать дополнительный вопрос на адаптируемость.
Открытость новому	Узнайте, как соискатель относится к новшествам в своей профессиональной сфере	Открыт новому – положительно относится к новшествам, изучает их, даже может рассказать о чем-то недавно изученном, услышанном Не открыт новому – не может объяснить причину, почему не интересуется новшествами и не готов внедрять их в свою работу, придает негативный эмоциональный окрас
Восприятие критики	1 – дать соискателю кейс, задачу 2 – в случае неверного решения, ответа, открыто сообщить о том, что он ошибся	Соискатель, который расстроится, начнет злиться, не готов адекватно воспринимать критику
Умение слушать	Задать вопрос, являющийся отсылкой к телефонному интервью	Если соискатель запомнил хотя бы в общих чертах информацию, которую рекрутер рассказывал ему во время телефонного интервью, то соискатель умеет слушать и в целом заинтересован в вакансии
Тайм-менеджмент	Кейсы	
Инициативность	Вопросы: – какие Ваши предложения были внедрены/реализованы на прошлом месте работы?	Если соискатель ответит, что такого опыта не было, то рекрутер может постараться выяснить, была ли в целом такая возможность
Рефлексия	«Какие Ваши сильные и слабые стороны?»	Оценить глубину ответов, уровень сознательности
Критическое мышление	Дать соискателю задачу с некорректными данными, из-за которых у задачи не может быть верного ответа	Соискатель с критическим мышлением своевременно обнаружит некорректное условие и скажет об этом

*Выполнено по [2]

При проведении собеседования важно не бояться уточняющих вопросов – затруднения в ответах станут индикатором того, что кандидат дает в основном социально-ожидаемые ответы.

Если рекрутер решит проверять всех соискателей на наличие полного набора гибких навыков, то собеседования станут занимать несколько часов времени, поэтому хочется отметить важность составления портретов кандидата, так как гибкие навыки – универсальны, но некоторые важнее для той должности, на которую ведется поиск.

Список литературы

1. *Бакулина А.А.* Оценка и развитие soft-skills будущих специалистов / А.А. Бакулина, А.Ш. Галимова // Современные наука и образование: достижения и перспективы развития: сборник материалов XXX международной очно-заочной научно-практической конференции, Москва, 07 июня 2023 года. Том 1. – Москва: Научно-издательский центр "Империя", 2023. – С. 29-31. – EDN EFPYFL.
2. Карьерные уровни soft skills / Андрей Смирнов (X5 Retail Group) [Электронный ресурс] / Management Channel. – Режим доступа: https://www.youtube.com/watch?v=g3oRegcNXQI (Дата обращения: 27.04.2024)
3. Топ-3 наиболее важных личных качества для соискателя по мнению рекрутеров: ответственность, эмоциональная стабильность и способность работать в команде [Электронный ресурс] / Исследовательский центр SuperJob. – Режим доступа: https://www.superjob.ru/research/articles/113582/top-3-naibolee-vazhnyh-lichnyh-kachestva-dlya-soiskatelya-po-mneniyu-rekruterov/ (Дата обращения: 25.04.2024)
4. *Шейнбаум, В.С.* Компетенция «умение работать в команде» и ее развитие с использованием технологии междисциплинарного деятельностного обучения в виртуальной производственной среде [Текст] / В.С. Шейнбаум // Высшее образование сегодня. – 2018. – №2. – С. 2-8.

ПОНЯТИЕ И ВИДЫ КАДРОВОГО ДОКУМЕНТООБОРОТА В РОССИИ

Гунина П.И.[1], Галимова А.Ш.[2]

[1]Гунина Полина Игоревна – студент,
[2]Галимова Айгуль Шарифовна – кандидат экономических наук, доцент;
кафедра проектного менеджмента и бизнес-администрирования
Уфимский университет науки и технологий,
г. Уфа

Аннотация: *в статье рассмотрены понятия и виды кадрового документооборота в России.*
Ключевые слова: *документ, кадровый документооборот, унифицированные формы, система кадрового документооборота.*

Общение является одной из важных сторон поведения человека.

В древние времена коммуникативными средствами общения являлись жесты, мимика, а позднее – речь. Между тем по мере развития человека возрастала потребность в передаче информации в пространстве и во времени, то есть в передаче и хранении информации.

Появление письменности сделало возможным фиксацию информации на каком-либо материале. В результате появилась документированная информация, то есть документ. С течением времени документ претерпевал внешние изменения, и менялось его назначение. Изначально документы использовались для внешних отношений, но со времени создания различных предприятий, появилась необходимость и во внутриорганизационных документах.

Движение документов в организации с момента их создания или получения до завершения исполнения или отправки получило название – документооборот.

Соответственно, кадровый документооборот касается движения документов, связанных с кадровым делопроизводством.

Весь комплекс кадровой документации можно выразить в виде определенной системы, которая представлена на рисунке 1.

Рис. 1. Система кадровой документации.

В ходе развития делопроизводства возникла необходимость в единообразном и более четком оформлении документов.

В России в 1974 г. были разработаны основные положения Единой государственной системы делопроизводства (ЕГСД), в которой были определены требования к организации документооборота:

- включать в работу только те отделы, которые необходимы для взаимодействия с документами;
- любое действие с документом должно быть оправданно;
- снизить возможность возврата документа на доработку;
-движение документопотока в организации должно быть оперативным, целенаправленным и оптимальным.
- документы должны соответствовать стандарту [1].

Состав документов кадровой службы намного шире, поскольку он включает еще и переписку с внешними организациями, организациями, осуществляющими контроль деятельности данного учреждения, отчеты, проекты, плановую документацию, а также большой объем необходимой нормативной и нормативно-справочной документации.

Список литературы

1. Постановление ГКНТ СССР от 04.09.1973 № 435 [Электронный ресурс]. URL: https://base.garant.ru/71645756/ (дата обращения 06.02.2024).
2. Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты [Электронный ресурс]: Постановление Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. N 1// URL: http://www.consultant.ru (дата обращения 06.02.2024).

3. *Бобылева М.П.* Управленческий документооборот: от бумажного к электронному. Вопросы теории и практики. / 2 - е изд., перераб. и доп. - М.: ООО «ТЕРМИКА.РУ», 2019. – 380 с.

ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ КООПЕРАЦИЯ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Шестернина М.В.

Шестернина Марианна Витальевна – кандидат экономических наук, доцент, кафедра цифровых технологий в экономике и управлении, Уфимский университет науки и технологий, г. Уфа

Аннотация: *в условиях санкционного давления и жесткой необходимости технологического суверенитета России производственная кооперация в разных отраслях народного хозяйства способна сократить сроки закупки необходимых комплектующих и материалов, осуществляемых на тендерной основе. Создавая кооперационные цепочки, предприятия формируют интеграционные объединения на долгосрочной основе, подтягивая технологии и качество комплектующих, поставляемых мелким и средним бизнесом. В статье приведены примеры успешной кооперации в нашей стране, а также обозначены роль и функции участников кооперации.*

Ключевые слова: *производственная кооперация, авиапрорм, технологические цепочки.*

УДК 334.7
DOI 10.24411/2413-2071-2024-10501

В результате геополических факторов стремительное развитие машиностроительного производства в современной России формирует условия для разделения технологического цикла на подпроцессы производства в разных компаниях и развития производственной кооперации. Производство высокотехнологичной продукции в условиях глобальной экономики привела к тому, что станкостроение РВ в 2023г. было импортозависимо на 95,3%, микроэлектроника — на 92%, химическая промышленность — на 53%, судостроение — на 64,4%, авиастроение — на 52,8%. [1] Российские технологические цепочки, искусственно затянутые в процесс мирового производственного цикла, дали сбой в условиях санкционного давления. Поэтому сейчас важно активизировать производственную кооперацию на новом уровне.

Подобное хозяйственное взаимодействие представляет собой качественно более высокую ступень, когда классическое разделение труда и специализация перерастают в разделение самого производственного процесса. В бо́льшей степени производственная кооперация распространена в машиностроении и металлообработке, авиастроении, электронике, электротехнике, деревообработке, а также в химической, автомобильной, текстильной, кожевенной промышленности.

Ярким примером эффективности производственной кооперации стал российский авиапром: в 2006-2008гг. были созданы такие интегрированные структуры как ПАО «Объединенная авиастроительная корпорация», АО «Объединённая двигателестроительная корпорация» и АО «Вертолеты России» с елью сохранения отечественного авиапрома и освобождения компаний финишной сборки от непрофильных функций, монопольных поставщиков. В АО «ОДК» объединились 8 КБ и НИИ, 10 крупных предприятий финишной сборки, 6 предприятий -

производителей комплектующих, которые обеспечили высокий уровень технических характеристик и 100% отечественных комплектующих в двигателях для гражданской и военной авиации, включая истребители палубного базирования, вертолетные двигатели, двигатели для космических программ, газотурбинные установки.

Данный эффект стал мультипликативным, так как авиастроение обеспечивает заказами и рабочими местами предприятия различных уровней передела, включая такие смежные отрасли как металлургия, станкостроение, производство конструкционных материалов, радиоэлектронную, химическую, легкую промышленности. [2]

Первоочередной задачей развития российской промышленности является создание новых звеньев экономически и технологически неразделимых производственных цепочек, которые работают в едином ритме и по единому плану, аналогично цехам завода. Это обеспечивает масштабирование объемов выпуска необходимой продукции и снижает себестоимость конечных изделий. Впервые термин «производственная кооперация» был сформулирован на законодательном уровне в 2012г. в федеральном законе о государственном оборонном заказе №275–ФЗ, согласно которому производственная кооперация представляет собой совокупность взаимодействующих лиц, участвующих в поставках продукции по гособоронзаказу. В кооперацию входят головной исполнитель, заключающий госконтракт с госзаказчиком, исполнители, заключающие договор с головным исполнителем, и исполнители, заключающие договоры с исполнителями.

Активное присоединение мелких и средних компаний в технологические процессы выпуска тех или иных готовых продуктов даёт возможность поднять технологический уровень машиностроительного комплекса страны до современных мировых стандартов строгой технологической дисциплины, срокам поставки и уровню конкурентоспособности продукции. Головное предприятие обычно следит за качеством своих изделий, иначе оно будет неконкурентоспособным, а торговой марке будет нанесен ущерб. Поэтому поставщики компонентов и комплектующих подтягиваются до уровня головной компании - заказчика, осваивая более сложную техно- и наукоёмкую продукцию.

Вступая в производственную кооперацию крупное предприятие:

– обеспечивает снижение технологических издержек;

– получает полный контроль над всем производственным циклом;

– приобретает надежных поставщиков на долгосрочную перспективу;

– способствует росту уровня малых компаний до уровня поставщиков высокотехнологичной продукции.

Малые и средние предприятия при этом приобретают стабильного заказчика на долгосрочную перспективу; решают проблемы загрузки мощностей и снижения простоев оборудования; получают возможность повысить свой технический и технологический уровень, переняв опыт и технологии у компании - заказчика. В отличие от длительных процедур тендерных закупок, комплектующих кооперационные сети и сети субподрядчиков, обладая мобильностью материальных и финансовых потоков, способны обеспечить высокую конкурентоспособность российских компаний.

Критерием конкурентоспособности кооперирующихся компаний является уровень их инновационности. Особое значение в развитии кооперации в машиностроении приобретает интернет вещей. Сеть физических предметов («вещей»), оснащённых встроенными технологиями для взаимодействия друг с другом и с внешней средой, последние десятилетние не только повлияла на логистику поставок, но изменила и схемы бизнес-моделей выстраивания кооперационных связей между компаниями. [3] Собственники компаний заинтересованы в расширении технологий безлюдного производства, в дистанционном обслуживании объектов и расширении использования

индустриальных цифровых платформ, которые, в отличие от простого подключения устройств к интернету вещей, обеспечивают связь с компаниями – смежниками и позволяют уйти от узких отраслевых решений.

В кооперационных цепочках, построенных по традиционному принципу, рост издержек пропорционален квадрату роста численности персонала взаимодействующих предприятий. Происходит перекладывание растущих издержек по цепочке (рост выручки поставщика материалов и комплектующих – это рост издержек их потребителя). В результате внедрения интегрированных цифровых платформ интернета вещей транзакционные издержки исчезнут, ликвидировав косвенные затраты на сбор и поиск информации для заключения различных сделок, контрактов, договоров и пр.

На наш взгляд, в текущих условиях правительству России необходимо разработать пакет нормативно-правовых актов по вопросам специализации и кооперации, предоставлению правовых гарантий инвесторам; расширить практику инвестиционно-финансовая помощи государства и налогового стимулирования создания кооперационных цепочек. Субъекты индустриального развития должны быть обеспечены систематизированной информацией о формировании кооперационных цепочек в отрасли, о перспективах развития международной кооперации региона и т.д. Обеспечить информационное сопровождение процессов кооперации можно путем создания пояснительного портала по производственным кооперационным взаимосвязям; организации информационного банка о технологическом потенциале компаний и публикации федерального информационного бюллетеня по производственному кооперированию и аутсорсингу; мониторинга возможностей участия в кооперации предприятий разного масштаба производства, установленных цен на субконтрактное производство и потребностей производств в новых технологиях, инновациях, квалифицированных работников; проведения целевых мероприятий (систематических «Бирж субконтрактов» и т.п.).

Таким образом, промышленно-производственная кооперация активизирует обновление технологий и модернизацию предприятий, способствует развитию разных по масштабам предприятий и росту технологического суверенитета России. За счет мультипликативного эффекта кооперации можно повысить результативность сопряженных производств. Необходимо поощрять создание эффективных хозяйственных связей и рациональных кооперационных цепочек; активизировать внутрирегиональный спрос, оптимально загрузив производственные мощности существующих предприятий различного типа производства и уровня серийности.

Список литературы

1. Технологический суверенитет и промышленная кооперация в 2024 году. - URL: https://indpages.ru/prom/tehnologicheskij-suverenitet/

2. *Ильина Л.А., Шестернина М.В.* Кооперация в российском авиапроме в условиях развития цифрового производства // Актуальные вопросы экономической теории: развитие и применение в практике российских преобразований: материалы IX Международной научно-практической конференции / под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. И. В. Дегтяревой; Уфимск. гос. авиац. техн. ун-т. – Уфа: РИК УГАТУ, 2020. – 273 с. – С.180 – 184. – ISBN 978-5-4221-1380-4.
3. *Шестернина М.В.* Развитие промышленного интернета вещей как условие отраслевой кооперации. - Менеджмент и маркетинг в различных сферах деятельности: сб. науч. тр. / под общ. ред. И.Я. Рувенного; Уфимск. гос. авиац. техн. ун-т. – Уфа: РИК УГАТУ, 2021. – 164 с. – С. 43-51.

УПРАВЛЕНИЕ СТРЕССОМ ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ

Вахмянина Л.О.

Вахмянина Ляля Олеговна – бакалавр,
кафедра проектного менеджмента и бизнес – администрирования,
Уфимский университет науки и технологий, г. Уфа

***Аннотация**: в статье изучаются особенности управления стрессом сотрудников удаленной формы занятости. Рассмотрены отдельные факторы стресса дистанционного работника и на их основе предложены способы регулирования стресса дистанционных работников.*
***Ключевые слова**: дистанционная работа, управление стрессом, работодатель.*

УДК 331

HeadHunter делают первые выводы по рынку труда в 2024 году и выделяют удаленный формат занятости как устойчивый тренд. Очевидными преимуществами дистанционной работы являются удешевление процесса подбора – «удаленка» является убедительным критерием для большой части соискателей, а также расширение границ поиска [3].

На первый взгляд у дистанционного формата работы нет явных недостатков – сотрудник может работать из любой точки мира, организовывать рабочее пространство наиболее комфортным для него образом, выбирать рабочее время в собственные часы продуктивности.

Но проблемы есть везде, и дистанционный формат работы – не исключение.

Факторы стресса дистанционного работника:

– недостаток общения с коллегами, не включенность в рабочий процесс, социальная изоляция;

– переутомление от видеоконференций, что доказано исследованием от Microsoft [6];

– сложность поддержания баланса между работой и личной жизнью;

– неспособность дисциплинировать себя;

– увеличение интенсивности труда – культура «всегда на связи»;

– обесценивание дистанционного формата работы со стороны общества;

– «перегрузка» электронной почты, мессенджеров.

«…дистанционные работники подвергаются воздействию специфических психосоциальных факторов и, в связи с этим испытывают повышенный стресс» [4]. В результате исследования факультета права НИУ ВШЭ, было установлено, стресс у дистанционных работников провоцирует отсутствие личного рабочего пространства в случаях, когда дома – большая семья. К тому же, приходится периодически отвлекаться на маленьких детей, быт и недееспособных родственников, которые находятся под их опекой.

Стрессовые ситуации, возникающие из-за работы на «удаленке», требуют большего внимания, так как в работе со стрессами и конфликтами работодателю в лице руководителя, отдела персонала необходимо наблюдать и отслеживать состояние работников, в особенности если в организации не проводятся периодические тестирования, опросы на эмоциональное выгорание, удовлетворенность трудом, оценку характера психологического климата. Стоит обратиться к понятию «профессиональный риск» и отметить, что он заключается не только в физиологическом смысле, но и в психологическом.

Оценить состояние сотрудников, трудящихся дистанционно, просто – достаточно провести тестирование на уровень депрессии, стресса или выгорания по любой популярной в психологии шкале. Из прочих показателей – социально-трудовые показатели, производительность, его изменение и рост. Это нужно для определения потребности – нужно ли уделить внимание данной проблеме? Затем, когда потребность определена, стоит пообщаться персонально с каждым сотрудником, уделить ему время, показать небезразличие, озвучить его ценность для компании.

Способы регулирования стресса работодателем:

1. Организовывайте регулярные встречи с коллективом вживую в неформальной обстановке. Желательно, чтобы эти встречи были активными, и подвижными ввиду сидячего образа жизни.
2. Общайтесь с коллегами «лицом к лицу», а не с черным экраном при использовании платформ для видеосвязи.
3. Создавайте чаты для общения по нерабочим вопросам.
4. Закрепите определенное время функционирования рабочих чатов, рассылки писем на электронные почты.
5. Установите график работы дистанционного сотрудника с опорой на его предпочтения.
6. Проводите встречи информативно и по делу. То, что можно написать текстом и разослать в рабочие чаты, лучше написать текстом и разослать в рабочие чаты.
7. Введите такие бонусы как фитнес для сотрудников (вне зависимости от формата работы), на случай финансовой ограниченности – подписку на платные приложения для самостоятельного занятия спортом.
8. Обеспечьте работника ресурсами – корпоративный тариф высокоскоростного интернета (можно заключить договор с провайдером на выгодных условиях), организуйте отдел технической поддержки, обеспечьте хорошей техникой по необходимости, проведите обучение по информационной и цифровой грамотности, которая касается не только работы с рабочими программами, но и с антивирусными программами, обновлениями программных обеспечениями, мошенничеством в интернете [5].
9. Обратите внимание на период адаптации. Переход на новую работу или смена его формата – большой стресс для любого сотрудника. «Чтобы процесс адаптации прошел успешно, необходимо сосредоточение сил как работника, так и работодателя. Работодателем должны быть обеспечены условия для удаленной работы, а также организована взаимосвязь нескольких работников для решения задач. … Работнику необходимо уметь приспосабливаться ко всем возможным условиям труда» [1, с. 785].

Управление стрессом дистанционных сотрудников – это необходимость, которая направлена на предотвращение выгорания, сохранность продуктивности и рост производительности. Здоровье сотрудника – и физическое, и психологическое – это ответственность работодателя.

Список литературы

1. *Salimova G., Ableeva A., Lubova T., Sharafutdinov A.G., Araslanbaev I., Galimova A., Bakirova R.* Recent trends in labor productivity // Employee Relations. 2022. Т. 44. № 4. С. 785-802.
2. *Галимова А.Ш., Мухаметшина Г.Р.* Бизнес-технологии в HR в условиях цифровой трансформации экономики: монография РИЦ УУНиТ, 2023.
3. Макротренды, акценты рынка труда и новая роль HR – первые выводы 2024 года [Электронный ресурс] / HeadHunter. – Режим доступа: https://ufa.hh.ru/article/32527

4. Родственники, начальство, изоляция: исследователи вышки узнали, что вызывает стресс у работников на удаленке, и как он влияет на здоровье [Электронный ресурс] / Новостной сайт НИУ ВШЭ HSE Daily. – Режим доступа: https://daily.hse.ru/post/rodstvenniki-nachalstvo-izolyatsiya-issledovateli-vyshki-uznali-chto-vyzyvaet-stress-u-rabotnikov-na-udalenke-i-kak-on-vliyaet-na-zdorove
5. 6 common causes of remote work stress and how to avoid them [Electronic resource] / MUO Make Use Of – online technology publications on the web. – URL: https://www.makeuseof.com/common-causes-remote-work-stress-how-to-avoid/
6. The future work – the good, the challenging & the unknown [Electronic resource] / Microsoft 365. – URL: https://www.microsoft.com/en-us/microsoft-365/blog/2020/07/08/future-work-good-challenging-unknown/

ОНБОРДИНГ БЕЗ СТРЕССА

Вахмянина Л.О.

Вахмянина Ляля Олеговна – бакалавр,
кафедра проектного менеджмента и бизнес – администрирования,
Уфимский университет науки и технологий, г. Уфа

Аннотация: *в статье исследуется проведение эффективного онбординга, не провоцирующего рост уровня стресса нового сотрудника. Большое внимание уделяется факторам стресса, которые может создать сам работодатель – недостаток или перегруженность информацией, неблагоприятный психологический климат, отсутствие поддержки со стороны наставника/работодателя*
Ключевые слова: *онбординг, адаптация персонала, стресс, работодатель, удержание.*

УДК 331

Сотрудник, пришедший на новое рабочее место, испытывает большой стресс в период адаптации. Это обусловлено тем, что приходится усваивать большой объем информации касательно нового работодателя, работать по другим «правилам», заново выстраивать взаимоотношения с коллективом. Для сотрудника, проходящего онбординг, не хватает ощущения безопасности и уверенности в своем успехе в рамках новой компании.

Высокий уровень стресса для нового сотрудника – один из весомых поводов отказаться от стажировки, испытательного срока и вернуться к поискам работы. Следовательно, качественно выстроенный онбординг позволит не только в оптимальные сроки обучить нового сотрудника всем тонкостям работы в новой организации, но и поспособствует удержанию кадров.

«На этапе введения работника в должность стоит учитывать, что если работодатель отобрал и нанял работника, то необходимо сделать так (замотивировать, позитивно настроить, поддержать, оказать посильную психологическую помощь и поддержку), чтобы новый сотрудник остался и закрепился у данного работодателя на долгие годы, ведь, как правило, процесс рекрутмента является достаточно трудоемким и финансово затратным» [3, с. 33].

С одной стороны, стресс бывает и у уже действующих сотрудников. Причем с этим работодатель сталкивается гораздо чаще, чем со стрессом «новичков». С другой, причины стресса тех и других отличаются, поэтому требуют немного разного подхода. Для действующих сотрудников актуально проработка вопроса выгорания, а для только прибывших в первую очередь – страха новизны.

Период адаптации не ограничивается парой дней, зачастую он длится более месяца. Дольше всех, согласно исследованию SuperJob, к новой работе адаптируются аналитики, HR-менеджеры, бухгалтеры, врачи; быстрее всех – охранники, водители, квалифицированные рабочие [2]. Примечательно, что дольше всего адаптируются профессионалы, чья работа связана с большим объемом информации и людьми.

Новому сотруднику нужно в должной мере разобраться с должностными обязанностями и получать достаточную психологическую поддержку, чтобы пройти онбординг без стресса и успешно его завершить [1]. Стоит добавить в этот ряд социально-психологическую адаптацию, подразумевающую выстраивание продуктивных и здоровых межличностных отношений с коллегами [4, с. 78].

Справедливо было бы отметить, что управление стрессом – это ответственность, прежде всего, самого работника. Умение распределять собственные ресурсы, верно пользоваться знаниями и навыками, готовность проявлять инициативу в процессе налаживания трудовых, межличностных отношений – характеристики продуктивного и успешного специалиста. К тому же, многие работодатели ищут в свою команду именно стрессоустойчивых работников.

В процессе адаптации сотрудник может столкнуться со следующими трудностями, провоцирующими стресс:

– психологический дискомфорт из-за смены привычной обстановки;
– стеснение, неспособность быстро налаживать социальные связи;
– неуверенность в собственных знаниях, навыках;
– высокая загруженность рабочими задачами;
– боязнь совершения ошибок.

Как работодатель может усугубить перечисленные трудности:

– преподнесение информации хаотично, ситуативно, а не поэтапно;
– недостаточное количество информации;
– отсутствие моральной поддержки;
– осуждение сотрудника за совершенные в процессе адаптации ошибки;
– пренебрежение личным временем сотрудника.

Наставнику, работодателю предстоит создать благоприятную атмосферу в коллективе, чтобы новый сотрудник не боялся задавать все имеющиеся вопросы и не оказывался осужденным за совершенные ошибки. И вовсе – был готов конструктивно хвалить и поощрять за успехи в процессе адаптации. Процесс развития через совершение ошибок – нормально для любого специалиста. Облегчить этот путь позволит подробное знакомство с компанией, коллективом и структурой организации.

Онбординг должен происходить поэтапно для того, чтобы большой объем информации усваивался без перенасыщения. Важно соблюдать принципы целесообразности и последовательности знакомства с организацией, ровно так же, как реализуется одноименный педагогический принцип. Если же нагружать сотрудника, то это чревато формированием информационного невроза – стресса, причиной возникновения которого является чрезмерная информационная нагрузка.

Противоположная возможная причина стресса – недостаток информации, неспособность своевременно изучить внутренние процессы. Перманентное незнание ключевых моментов работы взращивают в сотруднике неуверенность в себе, заставляют действовать «на свой страх и риск».

Игнорирование личного времени (например, для отдыха или обеда) во время процесса онбординга также может вызывать стресс. Важно, чтобы компания придерживалась политики, способствующей соблюдению баланса между работой и личной жизнью, особенно если ей важно сохранение позитивного рабочего окружения и забота о здоровье сотрудников.

Эффективный и осмысленный процесс онбординга является основой для вовлеченности сотрудника, что, в свою очередь, считается одним из факторов повышения производительности труда.

Список литературы

1. Адаптация на новом месте: пережить и не сбежать [Электронный ресурс] / HeadHunter. – Режим доступа: https://ufa.hh.ru/article/30513
2. Быстрее всех на новом рабочем месте адаптируются охранники, водители и прорабы, медленнее всех – программисты, аналитики и главные бухгалтеры [Электронный ресурс] / Исследовательский центр SuperJob. – Режим доступа: https://www.superjob.ru/research/articles/113851/bystree-vseh-na-novom-rabochem-meste-adaptiruyutsya-ohranniki/
3. *Исаева, О.М.* Управление персоналом [Текст] // М.: Юрайт, 2024. – 168 с.
4. *Дорошкевич А.А.* Особенности управления персоналом малого бизнеса в условиях цифровизации экономики [Текст] / Экономика и бизнес: теория и практика. 2023. № 5-1 (99). С. 190-196
5. *Salimova G., Ableeva A., Lubova T., Sharafutdinov A.G., Araslanbaev I., Galimova A., Bakirova R.* Recent trends in labor productivity // Employee Relations. 2022. Т. 44. № 4. С. 785-802.

ИЗДАТЕЛЬСТВО «НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ»
HTTP://SCIENTIFICPUBLICATIONS.RU
EMAIL: INFO@SCIENTIFICPUBLICATIONS.RU

РОСКОМНАДЗОР
СВИДЕТЕЛЬСТВО ПИ № ФС 77-62928

НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ БИБЛИОТЕКА eLIBRARY.RU
Google scholar

Вы можете свободно делиться (обмениваться) — копировать и распространять материалы на любом носителеи в любом формате и адаптировать (создавать производные материалы)
— делать ремиксы, видоизменять и создавать новое, опираясь на эти материалы.
С указанием авторства.
Вы должны обеспечить соответствующее указание авторства, предоставить ссылку на лицензию, и обозначить изменения, если таковые были сделаны.
https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.ru

ISSN 2413-2071
9 772413 207000

ЦЕНА СВОБОДНАЯ