Удаленные методы работы: качество решения профессиональных задач специалистов в сфере закупок

Гладилина Ирина Петровна,
доктор педагогических наук, профессор, профессор кафедры управления государственными и муниципальными закупками ГАОУ ВО «Московский городской университет управления Правительства Москвы им. Ю.М. Лужкова», gladilinaIP@edu.mos.ru

Сергеева Светлана Александровна,
кандидат экономических наук, кафедра управления активами Московского государственного института международных отношений (университет) Министерства иностранных дел Российской Федерации, ugmzmag@yandex.ru

Холкина Наталья Александровна,
кандидат физико-математических наук, доцент кафедры управления государственными и муниципальными закупками ГАОУ ВО «Московский городской университет управления Правительства Москвы им. Ю.М. Лужкова», kholkinana@edu.mos.ru

Золотухина Юлия Вячеславовна,
аспирант кафедры управления государственными и муниципальными закупками, ГАОУ ВО «Московский городской университет управления Правительства Москвы им. Ю.М. Лужкова», ugmzmag@yandex.ru

Мельникова Анна Витальевна,
аспирант кафедры управления государственными и муниципальными закупками, ГАОУ ВО «Московский городской университет управления Правительства Москвы им. Ю.М. Лужкова», ugmzmag.@andex.ru

Удалённые формы работы набирают популярность, повышается гибкость в вопросе доступности работы и финансовой независимости, рабочие графики становятся всё более гибкими. Не анализируя работу «на удаленке» из–за эпидемиологической ситуации, мы остановимся на устоявшихся тенденциях. При этом мы четко осознаем, что ситуация на рынке труда изменится. Именно с этих позиций мы и завершали данное исследование. В статье обосновывается предположение о том, что качество решения профессиональных задач специалистов в сфере закупок, которые работают удаленно, потребовало от каждого четкого понимания своего ритма работы. Управление временем, о проблемах с которым многие из них говорили и до того, как начали работать удаленно, основано на управлении самим собой. Определено, что личная эффективность каждого – это ключевой фактор качественного выполнения профессиональных задач. Анализ закупочных практик убедительно свидетельствует о том, что качество решения профессиональных задач специалистов в сфере закупок, которые работают удаленно, прямо влияет на качество и результативность закупок.
Ключевые слова: удаленный формат работы, профессиональная деятельность, цифровые технологии, гибкость, качество.

Исследование выполнено в рамках гранта РФФИ 19—010—00014

Одна из фундаментальных парадигм решения задач технологического развития страны - результативность профессиональной деятельности. Расширяющаяся гибкость в организации профессиональной деятельности и цифровые разработки оказывают всё возрастающее влияние на рынок труда.

Анализ зарубежных источников позволяет сделать вывод, что большинство государственных организаций не обладают в полной мере требуемыми ресурсами, необходимыми для получения максимальной выгоды от трансформации цифрового пространства [5;6;8;9]. Стратегии развития в цифровом пространстве должны, в первую очередь, ориентироваться на наличие определённых компетенций у сотрудников (новых и уже имеющихся). Нельзя говорить о простом информировании сотрудников о новых разработках и технологиях. Требуется развивать новые навыки, которые включают в себя:

изучение и анализ цифровых рабочих процессов;

навыки профессионального обращения с техническими новинками;

итерактивное и эффективное проектное управление;

моделирование задач и моделей с применением цифровых технологий;

навыки в области составления цифровых логистических цепочек.

Оптимальным решением является одновременное использование инновационных парадигм, внешней поддержки и чёткой инвестиционной политики[4;5]. Наём новых работников, обладающих требуемыми компетенциями, полностью изменяется. К примеру, кадровикам из органов исполнительной власти для наёма талантливого работника из негосударственного сектора, нужно предложить не просто льготы и денежную компенсацию, а

дать ему такое рабочее место, которое полностью его удовлетворит.

Сейчас всё большей популярностью пользуются онлайн порталы по поиску сотрудников, которые стали посредниками между фрилансерами и работодателями. Такая система открывает новые варианты взаимодействия с работниками интеллектуальной сферы. Благодаря он лайн рекрутингу многие международные компании стали разрабатывать новые методики подбора персонала в цифровом пространстве.

Особый интерес представляет сейчас такой формат работы как работа удаленно. Не анализируя работу «на удаленке» из – за эпидемиологической ситуации, мы остановимся на устоявшихся тенденциях. При этом мы четко осознаем, что ситуация на рынке труда изменится. Именно с этих позиций мы и завершали данное исследование.

Удалённые формы работы набирают популярность, повышается гибкость в вопросе доступности работы и финансовой независимости, рабочие графики становятся всё более гибкими. Карлинский В.Л. и Бузмакова Т.В. предлагают разделить сотрудников, осуществляющих профессиональную деятельность в удалённом режиме, на четыре основные группы:

фрилансеры;

аутстафферы;

аутсорсеры;

удалённщики[2].

Фрилансерами являются независимые специалисты, которые нанимаются на решение определённой задачи и не отвечает за весь проект целиком. Для этой группы наиболее актуальной можно назвать парадигму «время – деньги», так как они получают деньги по результатам оконченной работы. Основным интересом фрилансера является качественное и оперативное выполнение поставленной задачи, чтобы приступить к новой. Особенностью фрилансеров можно назвать то, что они одновременно могут заниматься несколькими проектами.

Аутстафферы - это специалисты, у которых уже есть постоянная работа. В их случае работодатель является агентом, которые сдаёт своих сотрудников для работы в другие организации.

Аутсорсером является организация, которая занимается юридическим обеспечением и отчётной деятельностью для других компаний.

Удалённщики занимаются классической офисной работой, находясь у себя дома. Такой сотрудник числиться в штате компании и участвует в рабочей деятельности фирмы в он - лайн режиме. У него чётко очерченные обязанности и зона ответственности. Основным плюсом таких сотрудников для компании является экономия средств на постоянных офисных расходах.

В 2016 году организация Deloit провела масштабный опрос и на его основании составила отчёт, в котором выделила основные парадигмы по привлечению новых сотрудников, имеющих необходимые цифровые компетенции[6]:

- Инвестирование в систему повышения квалификации работников. Одним из самых важных и самых первых шагов по подготовке работников для работы в цифровом пространстве является определение уровня их цифровых навыков и повышение их профессиональных навыков(в том числе цифровым) любым удобным способом (начиная от обучения непосредственно на рабочем месте и заканчивая направлением в специализированные учебные заведения).

- Изучение нестандартных методов повышения уровня знаний работников. Государственные организации могут нанимать специалистов с высоким уровнем компетенций для решения узконаправленных задач.

- Разработка уникальных учебных программ и создание собственных учебных центров. Почти все государственные организации имеют большой штат с высококвалифицированными работниками, отработанными программами и др
.

- Создание ценных предложений для молодых специалистов. В этом направлении необходимо разрабатывать стратегии, направленные на профессиональную мотивацию молодых специалистов.

- Не оставлять рекрутинг исключительно отделу кадра. При подборе новых сотрудников необходимо привлекать специалистов для оценки уровня компетенций возможных сотрудников.

Результативность профессиональной деятельности заказчиков с привлечением специалистов, работающих удаленно, – вопрос, требующий как теоретического, так и практического изучения. Наше исследование затрагивает одну из важных проблем: как организовать свою работу «на удаленке», чтобы достичь высокого качества закупок. Опрос удаленщиков, которых привлекали к решению вопросов осуществления закупок (25 респондентов), позволил выявить основные проблемы организации рабочего процесса удаленщика. Все опрошенные – 100% - отметили, что на начальном этапе такой работы испытывали проблему в управлении временем.

Ст. Кови в работе «Семь навыков высокоэффекивных людей» отмечает, что «лучшая идея в сфере управления временем может быть передана одной фразой: «Организуй свои действия на основе приоритетов»[3;с.33]. Ученый выделяет четыре уровня управления временем:

- записки, памятки и другие попытки систематизировать предстоящие дела;
- ведение ежедневника, что позволяет планировать свою деятельность;
- определение приоритетов, прояснение ценностей;
- управление самим собой.

Каждый уровень основывается на предыдущем. Четвертый уровень, по мнению Ст. Кови, позволяет утверждать, что термин «управление временем» неверен. Задача заключается не в управлении временем, а в управлении самим собой. Суть данного предположения автор представляет в Матрице управления временем (табл. 1).

Таблица 1
Матрица управления временем [3]

	Несрочные дела	Срочные дела
Важные	Профилактическая работа для поддержания РС. Создание связей. Поиск новых возможностей. Восстановление сил. Планирование.	Критические ситуации. Неотложные проблемы, Проекты с горящим сроком.
Неважные	Мелочи, на которые тратится время. Почта. Звонки. Праздное времяпровождение.	Посторонние звонки и разговоры. Сообщения и корреспонденция. Неважные встречи. Рутинные дела.

Не менее важной была отмечена проблема активного включения в работу. Многие не могли себя заставить включиться в выполнение профессиональных задач, теряли время, не являясь при этом убежденными сторонниками работы в ночное время. В беседе с респондентами выяснили, что главной задачей стала правильная организация начала дня. Хэл Элдрод в работе «Магия утра. Как первый час определяет ваш успех»[4] среди практических и вполне действенных рекомендаций подчеркивает важность ежедневной утренней пятиминутной визуализации:

«Шаг 1. Подготовьтесь. Удобно сядьте или прилягте там, где в ближайшие пять минут никто вам не помешает. Расслабьтесь, остановите бег мыслей в голове.

Шаг 2. Нарисуйте в воображении то, что действительно хотите получить. Визуализируйте свои главнейшие цели, сокровенные желания, невероятные мечты. Почувствуйте, ощутите их. Почувствуйте радость, которая обязательно придет с их свершением. Привлеките все органы чувств. Перемотайте мысли вперед, чтобы увидеть, как вы уже достигли результатов.

Шаг 3. Представьте, кем вы должны стать и что для этого нужно. Для того, чтобы видение могло реализоваться,

представляйте себя уже живущим жизнью человека, которым вам следует быть»[4].

Дэниел Пинк в работе «КОГДА. Научно обоснованные секреты идеального тайминга» отмечает, что суточный режим – совы, жаворонки и обычные люди - важнейший аспект личной эффективности и качественного выполнения профессиональных задач. Автор трудов по мотивации в условиях новых технологий утверждает, что «индивидуальная задача каждого человека - выяснить свой хронотип, проявлять бдительность во время «серединных» провалов, осознавать, на каком этапе(дня, работы, жизни)он находится и какой вид отдыха, стимуляции или мотивации ему требуется»[1;с.68].

Таким образом, качество решения профессиональных задач специалистов в сфере закупок, которые работают удаленно, потребовало от каждого четкого понимания своего ритма работы. Управление временем, о проблемам с которым котором многие из них говорили и до того, как начали работать удаленно, основано на управлении самим собой. Личная эффективность – это ключевой фактор качественного выполнения профессиональных задач. Анализ закупочных практик убедительно свидетельствует о том, что качество решения профессиональных задач специалистов в сфере закупок, которые работают удаленно, прямо влияет на качество и результативность закупок.

Литература

1. Дэниел Пинк. КОГДА. Научно обоснованные секреты идеального тайминга// Год личной эффективности. Ключевые идеи из 12 лучших книг по развитию личности и самосовершенствования/сост. ООО «Смарт Ридинг». – М.: Смарт Ридинг, 2019. – 208 с.

2. Карлинский В. Л., Бузмакова Т. В. Управление удаленных сотрудников в цифровой экономике// Развитие менеджмента в условиях перехода к цифровой экономике [Электронный ресурс]: Материалы X Всероссийской (с международным участием) научно-практической конференции (г. Пермь, ПГНИУ, 7 дек. 2017 г.) / Перм. гос. нац. исслед. ун-т. – Электрон. дан. – Пермь, 2017. С. 153 http://econom.psu.ru/upload/iblock/f2c/sbornik-razvitie-menedzhmenta-v-usloviyakh-perekhoda-k-tsifrovoy-ekonomike.pdf

3. Кови Ст. Семь навыков высокоэффективных людей// Год личной эффективности. Ключевые идеи из 12 лучших книг по развитию личности и самосовершенствования/сост. ООО «Смарт Ридинг». – М.: Смарт Ридинг, 2019. – 208 с.

4. Хэл Элдрод. Магия утра. Как первый час определяет ваш успех// Год личной эффективности. Ключевые идеи из 12 лучших книг по развитию личности и самосовершенствования/сост. ООО «Смарт Ридинг». – М.: Смарт Ридинг, 2019. – 208 с.

5. Lewin, A.Y., Massini, S., & Peeters, C. (2009). Why are companies offshoring innovation? The emerging global race for talent. Journal of international business studies, 40(6), 901-925.

6. William D. Eggers, Joel Bellman The journey to government's digital transformation https://www2.deloitte.com/insights/us/en/topics/digital-transformation/digital-transformation-in-government.html

7. Исследование об управлении стратегическими человеческими ресурсами в центральных/федеральных органах власти стран ОЭСР. [Электронный ресурс]. https://oecdru.org/publics.html

8. Maskell P. 2014. Accessing remote knowledge – the role of trade fair, pipelines, crowdsoruing and listening posts. Journal of Economic Geography, 14, 5, 883-902

9. Massini S., Caspin-Wagner K., Chilimoniuk-Przezdziecka E. 2016. “Global Sourcing and the Unbundling of Innovation: Challenges and Opportunities for Emerging Countries”, chapter in A.Y. Lewin, M. Kenney and J.P. Murmann (eds.) *Building China’s Innovation Capacity: Overcoming the Middle-Income*

Trap, Cambridge: Cambridge University Press.

Remote working methods: the quality of solving professional problems of procurement specialists

Gladilina I.P., Sergeeva S.A., Kholkina N.A., Zolotukhina Ju.V., Melnikova A.V.

Moscow City University of Management of the Government of Moscow named after Yu.M. Luzhkov, Moscow State Institute of International Relations (University) of the Ministry of Foreign Affairs of the Russian Federation

Remote forms of work are gaining popularity, flexibility in terms of job availability and financial independence is increasing, work schedules are becoming more flexible. Without analyzing the work "from a distance" due to the epidemiological situation, we will focus on established trends. At the same time, we are clearly aware that the situation on the labor market will change. It is from these positions that we completed this study. The article substantiates the assumption that the quality of solving the professional tasks of procurement professionals who work remotely required each clear understanding of their rhythm of work. Time management, which many of them talked about problems before they even started working remotely, is based on self-management. It is determined that the personal effectiveness of each is a key factor in the quality performance of professional tasks. The analysis of procurement practices convincingly indicates that the quality of solving the professional tasks of procurement professionals who work remotely directly affects the quality and effectiveness of procurement.

Key words: remote work format, professional activities, digital technologies, flexibility, quality.

References

1. Daniel Pink. WHEN. Scientifically based secrets of perfect timing // Year of personal effectiveness. Key ideas from the 12 best books on personality development and self-improvement / comp. LLC Smart Reading. - M .: Smart Reading, 2019 .-- 208 p.
2. Karlinsky V. L., Buzmakova T. V. Management of remote employees in the digital economy // Management Development in the Transition to the Digital Economy [Electronic resource]: Materials of the X All-Russian (with international participation) scientific-practical conference (Perm , PSNIU, Dec 7, 2017) / Perm. state nat. researched un-t - The electron. Dan. - Perm, 2017.S. 153 http://econom.psu.ru/upload/iblock/f2c/sbornik-razvitie-menedzhmenta-v-usloviyakh-perekhoda-k-tsifrovoy-ekonomike.pdf
3. Covey Art. Seven skills of highly effective people // Year of personal effectiveness. Key ideas from the 12 best books on personality development and self-improvement / comp. LLC Smart Reading. - M .: Smart Reading, 2019 .-- 208 p.
4. Hal Eldrod. The magic of the morning. How the first hour determines your success // Year of personal effectiveness. Key ideas from the 12 best books on personality development and self-improvement / comp. LLC Smart Reading. - M .: Smart Reading, 2019 .-- 208 p.
5. Lewin, A.Y., Massini, S., & Peeters, C. (2009). Why are companies offshoring innovation & quest; The emerging global race for talent. Journal of international business studies, 40 (6), 901-925.
6. William D. Eggers, Joel Bellman The journey to government's digital transformation https://www2.deloitte.com/insights/us/en/topics/digital-transformation/digital-transformation-in-government.html
7. A study on the management of strategic human resources in central / federal authorities of OECD countries. [Electronic resource]. https://oecdru.org/publics.html
8. Maskell P. 2014. Accessing remote knowledge - the role of trade fair, pipelines, crowdsoruing and listening posts. Journal of Economic Geography, 14, 5, 883-902
9. Massini S., Caspin-Wagner K., Chilimoniuk-Przezdziecka E. 2016. “Global Sourcing and the Unbundling of Innovation: Challenges and Opportunities for Emerging Countries”, chapter in A.Y. Lewin, M. Kenney and J.P. Murmann (eds.) Building China’s Innovation Capacity: Overcoming the Middle-Income Trap, Cambridge: Cambridge University Press.