

**Секция «Социология»**

**Трудовая мотивация молодых удаленных работников в России**

**Журавлева Дарья Ивановна**

*Студент*

*Финансовая университет при Правительстве РФ, Факультет социологии и политологии, Москва, Россия*

*E-mail: dasha13\_90@mail.ru*

В России удаленную работу начали практиковать в 90-х. В 2005 году ее признавали эффективной 14% руководителей страны (в то же время, в США данный показатель составлял 46%, а в Японии 78%). Использование удаленных сотрудников сокращает траты на рабочие места и офисные площади, а также расширяет круг поиска нужных работников, например за счет молодых мам, людей с ограниченными возможностями, специалистов из других городов. Аналитики считают, что доверие работодателей к такой работе будет расти на 5-10% в год.

С каждым годом тенденция привлечения удаленных работников растет, существуют различные формы работы, не только удаленные работники на дому, но и удаленные офисы подобных сотрудников.

В связи с чем рассмотрение мотивации подобных работников для долгосрочного сотрудничества также набирает обороты.

Работать удаленно могут представители многих профессий – например, программисты, системные аналитики, страховые агенты, наборщики текстов, персонал колл-центров и другие. Хороший удаленный работник – это организованный, легко адаптирующийся, инициативный человек, который умеет распоряжаться собственным временем и не нуждается в надзоре со стороны начальства. Кроме того, он отлично знает, как соблюдать баланс между работой и личной жизнью.

Первостепенная задача, стоящая перед удаленными работниками, – выработать у себя привычку работать в домашнем офисе так, как если бы они работали в обычном офисе. Они должны строго соблюдать рабочий график. Иногда для того, чтобы лучше настроиться на работу, таким сотрудникам стоит придерживаться делового стиля одежды. Кроме того, им следует научиться выдерживать баланс между работой и личной жизнью, периодически делать перерывы и заниматься физическими упражнениями. Удаленные работники должны хорошо уметь определять приоритетность задач.

Хороший показатель эффективности программы – степень удовлетворенности менеджеров. С другой стороны, если удаленные работники начали обращаться с просьбой о переводе их в обычный режим, это говорит о том, что вы не смогли правильно организовать их работу.

Для максимально эффективной работы с удаленными работниками стоит проводить тестирование, для изучения факторов мотивации для выстраивания работы.

На базе различных теорий мотивации возможно определение тех или иных методов мотивации удаленных работников, выявить общие тенденции по работе с ними.

**Литература**

1. Майкл Амиго, Сандра Гурвис, Управление удаленными работниками. Постановка задач, контроль выполнения работы, повышение продуктивности, Adams Media, 2009