ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

**Белая Анна Сергеевна**

**Выпускная квалификационная работа**

**Трудовая этика персонала в условиях дистанционной работы**

Уровень образования: бакалавриат

Основная образовательная программа по направлению подготовки 040100 “Социология”

Профиль “Экономическая социология”

Научный руководитель:

Кандидат социологических наук, доцент кафедры экономической социологии

    Никифорова Ольга Александровна

Рецензент:

Социологический институт РАН, профессор

Милецкий Владимир Петрович

Санкт-Петербург

2021

Оглавление

[Введение 3](#_Toc72780553)

[Глава 1. Теоретические основы в изучении влияния цифровизации общества на трудовую этику 5](#_Toc72780554)

[1.1 Эволюция понятия трудовая этика 5](#_Toc72780555)

[1.2.Развитие современных форм занятости в условиях диджитализации. 9](#_Toc72780556)

[1.3 Реализация трудовой дисциплины в условиях дистанционной работы 16](#_Toc72780557)

[Глава 2. Трудовая этика персонала в организации: проблемы ее соблюдения 19](#_Toc72780558)

[2.1. Описание деятельности компании и трудовой этики в ней 19](#_Toc72780559)

[2.2. Программа исследования и выявление проблем 25](#_Toc72780560)

[2.3. Анализ и рекомендации по совершенствованию трудовой дисциплины 28](#_Toc72780561)

[Заключение 34](#_Toc72780562)

[Список литературы 37](#_Toc72780563)

[Приложение 1 39](#_Toc72780564)

[Приложение 2 43](#_Toc72780565)

# Введение

В настоящее время в мире происходят изменения в разных сферах деятельности людей. Трудовая деятельность не стала исключением и существенно изменилась за последний год в связи пандемией коронавируса. Дистанционная работа получила активное распространение во многих странах мира, в том числе и в России.

Внедрение информационных технологий во все сферы жизнедеятельности общества влияет не только на повседневную жизнь людей, но и на трудовую культуру, рынок труда и производственную структуру общества. Например, это выражается в исчезновении одних видов занятости и появлении им на смену других либо похожих или создании принципиально новых. В быстро меняющихся обстоятельствах, таких как COVID-19, специалисты вынуждены быть способными функционировать в условиях удаленного рабочего места, не снижая уровень профессиональных навыков. Как и во многих нововведениях, дистанционная занятость имеет ряд преимуществ и недостатков, как для работника, так и для работодателя. Их изучение и влияние на трудовой рынок поможет соискателям оставаться конкурентоспособными в любых обстоятельствах, а работодатели смогут эффективнее выстраивать организационную структуру производства для более успешных результатов.

Основными плюсами для работника являются: снижение времени, затрачиваемого на проезд до места работы, возможность по своему усмотрению распределять рабочее время и работать в комфортных условиях. Появляется возможность участвовать на рынке труда людям с ограниченными возможностями, студентам, пенсионерам. Для работодателя преимуществами будут снижение расходов за счет аренды помещения, организации рабочих мест, коммунальных услуг, обслуживающего персонала, возможность найти профессионала в другом городе или даже стране. Стоит отметить и минусы удаленной работы: отсутствие стабильности и гарантий на начальном этапе работы, необходимость самодисциплины и ответственности работника.

Происходящие изменения в трудовых отношениях в постиндустриальном обществе, а также возникающие проблемы этического характера во взаимодействии между удаленно работающими сотрудниками обосновывают актуальность выбранной темы.

**Целью** исследования является определение норм трудовой дисциплины и их соблюдения среди удаленно работающих сотрудников.

Для достижения цели исследования был разработан ряд **задач**:

* Определить понятие трудовой этики и ее составляющих
* Раскрыть роль дистанционной работы в текущих обстоятельствах современного мира
* Разработать возможные требования к взаимодействию сотрудников, работающих удаленно.
* Определить пути адаптации специалистов, переходящих на дистанционную работу

**Объектом** исследования являются сотрудники, работающие дистанционно.

**Предмет**исследования - трудовые этические нормы, определяющие взаимодействие сотрудников, работающих и коммуницирующих друг с другом дистанционно.

**Методология и методики исследования**: исследование было выполнено в качественной стратегии. Базовыми методами были выбраны опросный метод анкетирования и глубинного интервью, комплексный анализ.

**Теоретическая база** работы включила в себя концепцию Третьей волны Э.Тоффлера, концепцию свободных агентов Д.Пинка, взгляд на профессиональную мораль через общественное разделение труда Э.Дюркгейма, структурный функционализм Т.Парсонса, принципы человечности и морали Г.Спенсера, концепцию сосуществования технологий и общества в результате промышленных революций К.Швабса.

**Структура работы**включает в себя введение, две главы и заключение, список литературы и два приложения.

## Глава 1. Теоретические основы в изучении влияния цифровизации общества на трудовую этику

## 1.1 Эволюция понятия трудовая этика

Термин «этика» имеет множество похожих друг на друга определений, но нет точного, которое соединит все то, что под ним подразумевает большинство людей, а именно добро, зло, нравственность, совесть, мораль и т.п. Множество ученых из разных областей научного знания, в большей степени философы и социологи, занимались изучением, формулировкой и историей данного термина, чтобы позднее в люди понимали и применяли в жизнедеятельности все аспекты этики. С развитием всех сфер общественной жизни понятие «этика» расширялось, и появились новые ее виды, например, педагогическая, научная, театральная этика. Считается, что термин «этика» первым упомянул древнегреческий ученый Аристотель в своем труде под названием «Никомахова этика»[[1]](#footnote-1) для определения добродетелей в области философии. Наряду с Аристотелем изучением этики занимались и другие древние ученые, такие как Цицерон, Гомер и Конфуций.

С течением времени происходили социокультурные, политические и нравственные изменения, что дало уверенный шаг к тому, что в эпохе Средневековья закрепилась христианская этика. Известно, что все происходящее в мире, природе, обществе, а также нравственные ценности и мораль жители Средних веков объясняли и обосновывали исключительно в религиозном контексте, а не разумом. Нравственность и мораль в это время – Бог, вся деятельность на земле осуществлялась по его заповедям.

С течением времени понятие «этика» рассматривалось и объяснялось многими философами и мыслителями (например, Б.Спиноза, Ж.-Ж.Руссо, И.Кант) с разных точек зрения и процесс образования «промышленного общества», НТР, общественное разделение труда, позволил расширить области изучения этого термина, такими как «профессиональная этика», «трудовая дисциплина», «корпоративная культура».

Рассмотрим подробнее развитие трудовой (профессиональной) этики с позиции классической социологии. Так, французский социолог Э.Дюркгейм сущностью профессии считал профессиональную мораль, говоря в своем труде «О разделении общественного труда» (1893) о необходимости понимания морального закона и этики. Профессиональную этику отличает гораздо большая детализация правил поведения по сравнению с абстрактной моралью, что, по мысли Дюркгейма, свидетельствует об истинной «децентрализации моральной жизни». Важность этических ограничений в профессиональной деятельности он иллюстрировал примерами из истории античных ремесленных союзов и средневековых европейских гильдий, которые были основаны, в том числе, на принципах взаимопомощи и моральных обязательствах их членов по отношению друг к другу.[[2]](#footnote-2) По мнению Дюркгейма, есть три основных столпа, соединяющие профессиональные сообщества, – это солидарность, коллективное сознание и нравственные нормы.

В продолжение мысли Э.Дюркгейма развитием понятия «профессиональная этика» занимался американский социолог Т.Парсонс, представляющий школу структурного функционализма.[[3]](#footnote-3) Он уделял особое внимание изучению этике конкретных профессий (ученые, врачи, юристы), нежели рабочему классу. В своем известном труде, посвященном этике в медицине[[4]](#footnote-4), автор показывает как на примере врача и пациента этика регулирует взаимодействие двух людей, исполняющих разные социальные роли. Для Парсонса роль, например, врача в современных обществах обладает свойствами функциональной специфичности, ориентации на достижение, универсализма, аффективной нейтральности и ориентации на коллектив.[[5]](#footnote-5)

Английский социолог, сторонник позитивизма и основатель органической школы в социологии Герберт Спенсер имел свои идеи о трудовой этике и этике в целом. В своем труде «Научные основания нравственности: принципы этики» (1896) ученый выделял принцип человечности во взаимоотношениях людей, моральные принципы, гуманизм, стремление к общественному благу. Перенося все нравственные ценности на социум, он верил в моральное развитие общества в целом и человека в отдельности.

Большинство классиков социологии, независимо от их принадлежности к школам и методам, в той или иной степени рассматривали вопрос трудовой этики, связывая ее с моралью. Профессиональная этика и мораль являются смежными терминами в области трудовой дисциплины, которые особенно актуальны в эпоху цифровизации труда, в том числе в деловых переписках, звонках и удаленной работе. Различие заключается в том, что под этикой понимается кодекс этичного поведения сотрудников, в котором отчетливо изложены все требования, в то время как мораль и ее принципы часто не закрепляются в нормативных документах и не проговариваются.

Для разного рода профессий специалистам предписываются определенные требования, как нравственные, так и профессиональные. Если нравственные установки, например, порядочность, вежливость и уважение человек приобретает на этапах социализации, то профессиональные нормы требуют более долгого формирования и закрепления, некоторые из которых на законодательном уровне: Кодекс профессиональной этики адвоката (2003), Кодекс судейской этики (2004), Кодекс профессиональной этики врача Российской федерации (2012). Наиболее древним и закрепившимся в нашем времени кодексом нравственного поведения является клятва Гиппократа, принадлежащая древнегреческому ученому-медику Гиппократу. Эта клятва содержит в себе список норм, ценностей, понятий и, что самое главное, предписание о сохранении профессиональной тайны и морали врача.

Перейдем к более современному подходу становления понятия «трудовая этика». В первую очередь важно упомянуть о событиях, происходивших во второй половине ХХ века в США, которые в своей книге «Деловая этика» (1999) описывает известный профессор философии Де Джордж Р.Т[[6]](#footnote-6).

Повышенное внимание к деловой этике, которое выражалось в расширении защиты интересов потребителей с участием широких слоев населения (в том числе студентов), что дало толчок к обсуждениям на бизнес-конференциях и в научном сообществе, включая колледжи и ВУЗы. Через некоторое время большинство крупных компаний[[7]](#footnote-7) начали заниматься разработкой этических кодексов и созданием комиссий по этике. Начиная с 90-х годов ХХ века, вопрос этических норм вышел на уровень правительства. Бизнес и производство западных стран начали делать акцент не столько на увеличение прибыли, сколько на нравственную составляющую компании. По данным исследований Ethic research center[[8]](#footnote-8) рост прибыли напрямую зависит от нравственного имиджа.

Многие ученые гуманитарной области знаний внесли свой вклад в развитие теоретического и прикладного понятия «трудовая этика». Таким образом, формулировка термина «трудовая этика» имеет большое количество вариаций. Делая вывод из подходов и взглядов всех упомянутых ученых, можно сказать, что трудовая этика – это одна из компонентов общей этики, требующая отдельного, узконаправленного изучения, где основными составляющими являются нравственные принципы специалистов, обусловленные профессиональной областью, и устремление к коллективной солидарности. Также важно отметить, что создание этических кодексов компании может не только улучшить взаимодействие коллег, что ведет к финансовому росту, официально закрепить принципы морали и нравственности в нормативных документах организации, но и напомнить принципы морали, человечности и гуманизма, с которыми неизбежно сталкивается любой человек в повседневной жизни.

## 1.2.Развитие современных форм занятости в условиях диджитализации.

В первую очередь необходимо разобраться, что включает в себя явление диджитализации и как изменялись сферы общественной жизни с приходом цифровой эпохи. Если рассматривать англоязычное слово «didgitalization», то очевидно, что «didgital» в переводе «цифровой», «электронный», а «tion» - «процесс», поэтому между термином диджитализация и цифровизация можно поставить знак равенства. Изменение характера и содержания труда влияет на трансформацию общественного устройства, поэтому вопрос о формах занятости стоит отнести к социологии и философии, нежели к экономике.

Человечество пережило несколько революций, в том числе и научно-технических, а, как известно, революция – это быстрые и коренные изменения. Первая промышленная революция, начавшаяся с 60-х годов XVIII века, была обусловлена появлением машинного производства, строительством железных дорог и созданием парового двигателя. Благодаря изобретению конвейера и электричества вторая промышленная революция была связана с появлением массового производства в первой половине ХХ века. Третья промышленная революция произошла во второй половине двадцатого столетия, которая способствовала началу цифровизации и компьютеризации общества и всех его сфер, так как именно в это время появились первые компьютеры, телевизоры, массивные ЭВМ и сеть Интернет. Интересующая нас четвертая промышленная революция наступила вместе с новым двадцать первым тысячелетием. Все, чем пользуется сейчас большая часть населения, а именно смартфоны, мобильный Интернет, удобные персональные компьютеры, системы «умных домов», появилось совсем недавно. Прогресс затронул не только мир гаджетов и сопутствующих им технологий, но и способствовал появлению новых наук, например, бионика, генная инженерия, синтетическая биология.

В историческом контексте изменялось как отношение к труду, так и его виды. В эпоху античности трудовая деятельность была необходимостью для существования без каких-либо нормативных установок и прав. В период, когда религиозный аспект ставился выше других, и главной целью человеческой жизни было духовное развитие, труд считался способом закрыть первичные потребности[[9]](#footnote-9). Следующим этапом стало произведение одного из классиков социологии М.Вебера «Протестантская этика и дух капитализма» (1905), где мораль, нравственность и предназначение трудящегося входит в понятие труд.

В эпоху индустриального общества трудовая деятельность является основной в жизни человека. То, где и кем работает человек, определяет его уровень дохода, социальный статус, сферу интересов и общения. Работа в найме стала главным источником заработка для крестьян, не так давно проживавших в традиционном обществе. Появляются гражданские права, обусловленные областью труда, а само понятие «труд» выходит на новый уровень исследовательского интереса[[10]](#footnote-10).

Развитие форм занятости и изменение рынка труда с внедрением цифровизации интересовало многих социологов, экономистов и философов современности. Так американский философ и социолог Элвин Тоффлер видел развитие общества через «волны», описав их в своей работе «Третья волна» (1980). Исследователь подробно описывает процессы, происходящие в социальной жизни: это и изменение в институтах семьи и брака, и другой взгляд на отношение к детскому труду, и новые формы занятости, и переход массового производства на второй план или «крах» корпораций. Первое, о чем говорит Э.Тоффлер, это снижение авторитетного типа «нуклеарной» семьи, появление отцов и матерей-одиночек, толерантное отношение к однополым парам или вовсе бездетные семьи. При переходе от «второй» волны индустриального общества к «третьей» постиндустриального, правительства и СМИ стали активно пропагандировать традиционный тип семьи, отказ от абортов, начинает подниматься вопрос о введении сексуального образования. Следующей была рассмотрена тема об изменении позиции по отношению к детскому труду. В индустриальный период труд детей был ограничен благими намерениями в ожидании совершеннолетия, затем детям приходилось учиться самостоятельной жизнью, в том числе и экономической. В эпоху цифровизации многие рабочие места переместились из офиса на дом, что, по мнению Тоффлера, должно способствовать росту интереса к рабочему процессу у детей. Вовлеченность в трудовую деятельность родителей позволит детям проявить желание к самостоятельному заработку, насколько это возможно по законодательству[[11]](#footnote-11). Также необходимо отметить, что доступ к информационным и образовательным возможностям практически безграничен, поэтому дети могут начать свой путь экономической независимости до формального совершеннолетия. Наиболее интересующая нас тема краха корпораций Э.Тоффлер рассматривает как переход к гибкому способу производства товаров немасштабного потребления, когда каждый товар от автомобиля до футболки можно изготовить на заказ со всеми пожеланиями потребителя. Массовое производство продолжает существовать, так как такие товары как лампочки, электронная техника и табачные изделия считаются необходимыми товарами. Фактором краха корпораций является уход крупных компаний от четкого графика работы и организации рабочего процесса. Офисная работа переняла на себя организацию труда от фабрики, где так же нужно было отработать определенное количество часов за день, приходить к четко установленному времени и выполнять однообразную работу. Повышение производительности машинного производства стало причиной уменьшения количества рабочих мест на производстве и роста бюрократического и административного труда. Производство Третьей волны связано с использованием новых технологий, которые позволяют сделать одну и ту же вещь из Второй волны, но с меньшими деталями и, соответственно, экономией времени. Ярким примером служит производство телевизоров, которые сейчас имеют в несколько раз меньше деталей, чем 10-15 лет назад. Э.Тоффлер рекомендует объяснять увеличение числа офисных работников не столько новым этапом в производстве, сколько укоренением индустриализации. Итогами быстроменяющихся факторов индустриализации стали умение корпораций принимать рискованные решения в короткие сроки, выстраивать производство под новые запросы потребителей, обучать сотрудников нововведениям технологической базы.

Изменение занятости вызвали необходимость в изучении и описании новых типов занятости. Одной из самых известных концепций, выработанных для этой цели, стала концепция Д.Пинка.[[12]](#footnote-12) Данная концепция описана в его книге «Нация свободных агентов» (2005), посвященная новому субъекту экономики — свободному агенту, для которого характерны новый трудовой стиль и новый образ жизни. Концепция Д. Пинка раскрывает противопоставление двух типов человеческой идентичности — «человека организации» и «свободного агента».

Человек организации — обобщенное наименование для индивидов как наемных работников, которые трудятся на условиях полной занятости на определенную компанию и получают заработную плату. Свободный агент — это отрицание человека организации, его целей, формы занятости, образа жизни, которым он вынужден жить. Свободные агенты строят свою трудовую жизнь в соответствии со своими потребностями и желаниями, отказываясь от стандартных ценностей, правил и форм трудовой занятости. Индивидуальный подход к трудовым отношениям является противоположностью этики единого корпоративного регламента, характерного для эпохи человека организации.

Далее стоит поговорить об одной из важнейших работ, посвященной эпохе цифровизации и технологий, их особенностях и влиянию на все сферы жизни нашего и будущего поколений. Речь идет о книге немецкого экономиста Клауса Шваба «Четвертая промышленная революция» (2016). В ней он описывает историческую значимость промышленной революции, полное вовлечение всего мира в мир новых технологий, акцент сделан на сосуществовании технологий и общества. Ключевая мысль работы заключается в объяснении всех этапов технологических изменений, на которых происходит уход от прежних методов и структур работы к возможностям нового поколения. Стремительная скорость распространения новых технологий привела к росту экономики, научных открытий, частично изменилась система образования, улучшились технические возможности в области здравоохранения. Не менее важно учитывать недостатки внедрения новейших технологий, в частности на рынок труда. Замена ручного труда машинным вытеснила ряд рабочих мест, но что делать с компьютеризацией? Специалисты вынуждены изменять вид деятельности, переквалифицироваться, а кто-то и вовсе остается без заработка «благодаря» новым технологиям. Но существуют еще специалисты, которых в ближайшее время полностью не заменят плоды четвертой промышленной революции, это медицинские работники, журналисты, политики, творческие деятели. В большинстве случаев человек работает во взаимодействии с цифровыми технологиями, которые регулярно обновляются и расширяют свои возможности, но в таком случае работодатели вынуждены разрабатывать план по обучению сотрудников для эффективной производительности. К.Шваб считает, что четвертая промышленная революция увеличит разницу между «мужскими» и «женскими» профессиями, так как в обычном понимании мужчины заняты в технических специальностях, области IT-технологий и инженерном деле, что в скором времени может быть автоматизировано, а женщины в большей мере имеют взаимодействие с людьми. Можно сказать, что технологический прогресс способствует усилению гендерного неравенства, поэтому требуется пересмотреть трудовую политику с целью получения равных возможностей трудовой деятельности для мужчин и женщин. Квалификация персонала является одним из главных факторов на производительности и конкурентоспособности компании, что влечет за собой разделение специалистов на высоко и низкооплачиваемых сотрудников. Если ранее компетентность сотрудника определялась наличием высшего образования и набором определенных умений в профессиональной области, то сейчас работодатели хотят видеть умение оперативно подстраиваться под меняющиеся условия труда, развитые навыки работы с компьютером, повышенную стрессоустойчивость, инициативность, способность к непрерывному обучению новым методам работы. Благодаря диджитализации сотрудники компаний получают абсолютную мобильность, находясь в сети Интернет в любом месте, и свободу выбора: работать на себя или вообще не работать. Специалисты, выбирающие работу на себя в цифровом обществе, рискуют иметь нестабильный заработок, на который влияет периодичность поступающих заказов, непостоянную занятость и отсутствие трудовых прав и трудового договора. Необходимо обозначить, что весь технологический прогресс, его особенности, преимущества и недостатки имеет отношение только к странам с развитой или развивающейся экономикой, которые прошли все этапы промышленных революций. Главной задачей правительств государств и владельцев крупных предприятий является рассмотрение вопроса о создании нормативных актов, регулирующих социальную и трудовую жизнь граждан в условиях быстроизменяющейся специфики труда и новых видов рабочей силы.

Следующая не менее значимая работа об изменениях в сфере занятости принадлежит доценту кафедры экономической социологии НИУ ВШЭ Шевчуку А.В. «О будущем труда и будущем без труда» (2005).

Переход к информационному обществу, с одной стороны, приведет на рынок труда высококвалифицированных, креативных и заинтересованных профессионалов своего дела, а с другой, появляется риск исчезновения работающего класса и самого труда в классическом его представлении. Необходимость в человеческих ресурсах снижается, так как машины и компьютеры повышают производительность предприятий, что более выгодно с экономической и трудозатратной точки зрения. Одним из ярких примеров вытеснения рабочих машинами является сфера сельскохозяйственной деятельности, которая многие десятилетия позволяла людям жить и работать. Сейчас же многие процессы в этой области автоматизированы, и занятость в этой области составляет около 2% населения развитых стран. Новые технологии сокращают количество рабочих мест в разных отраслях деятельности, и что важнее, общую необходимость в человеческих ресурсов. Компьютерные возможности позволили совершать покупки через Интернет и онлайн-магазины, что привело к уменьшению точек сбыта товара и, следовательно, сотрудников магазинов; приложения банков позволяют производить различного рода банковские операции, имея только смартфон, что так же снизило количество отделений банка и его сотрудников; значительно сократилось количество операторов в службе вызова такси, так как все этапы от поиска адресов до безналичной оплаты автоматизированы через приложение компании такси. Технологии значительно изменили сферу образования, когда дистанционное обучение стало популярным во всем мире, а разного рода курсы и тренинги можно изучить, не выходя из дома. Проблема переквалификации и обучения стоит достаточно остро, потому что изменить привычный подход простого рабочего к новым высокотехнологичным методам труда не так просто. В развитых странах актуальной проблемой является постоянный рост безработицы в связи с увеличением численности населения и уменьшением количества рабочих мест, что может повлечь за собой массовые беспорядки и всеобщие волнения.

В настоящее время происходит развитие нестандартных и гибких форм занятости:

* Самозанятость (человек не числится в какой-либо организации и занимается продажей своих товаров или услуг)
* Фриланс (специалист ищет себе заказчика, определяет объем и место работы, контролирует уровень своего заработка)
* Удаленная работа (на дому либо в командировках)
* Работа более, чем у одного работодателя (рабочее время может не фиксироваться и отклонятся от нормы трудовых часов)

Кроме сотрудников изменения претерпевают и работодатели, у которых появляется возможность уменьшения рабочей площади, отсюда исходит снижение стоимости аренды и коммунальных платежей и разработка плана дистанционной работы специалистов. С переходом на удаленную работу главным требованием сотрудников становится сохранение той же заработной платы при изменении рабочего места. В условиях глобализации все возникшие проблемы в сфере занятости и рынка труда должны решаться на мировом уровне главами всех государств с развитой экономикой для дальнейшего развития общества XXI века. Таким образом, можно говорить о том, что появление новых форм занятости требует определенный, в какой-то степени новый, набор навыков и умений от специалиста, а также способность работодателей оперативно подстраиваться под технологические и правовые аспекты нетрадиционных видов занятости.

## 1.3 Реализация трудовой дисциплины в условиях дистанционной работы

Слово «дисциплина» произошло от латинского «disciplina» - строгий порядок, воспитание. Изначально оно использовалось в военном деле и армии как послушание, порядок и воинское повиновение. Во время Советского Союза к понятию дисциплина добавлялось «государственная» или «партийная», а при распространении коллективного характера труда появился термин «трудовая дисциплина».

Трудовая дисциплина включает в себя рабочие обязательства межу работником и работодателем по обеспечению и предоставлению всех необходимых условий для реализации качественной трудовой деятельности в соответствии с федеральным законодательством, локальными трудовыми и нормативными правовыми актами.[[13]](#footnote-13)

Быстрое и повсеместное распространение дистанционной работы в России произошло с наступлением пандемии COVID-19 в 2020 году. Перевод сотрудников в режим работы на дому является форс-мажорным обстоятельством, при котором требуется соблюдать предписания трудового договора и работникам, и руководству. Четкие часы работы, формат коммуникации сотрудников, технические возможности, подключение к сети Интернет и план работы все это пришлось разрабатывать работодателям для продуктивной удаленной работы специалистов. В главе 49.1 Трудового Кодекса РФ закреплены положения о дистанционной работе, где основным пунктом является выполнение трудовых обязанностей в соответствии с заключенным трудовым договором вне присутствия в месте работодателя, поддерживая связь с помощью информационно-коммуникационных технологий. Соблюдение режима рабочего дня дистанционного работника регулируется трудовым договором в соответствии со статьей 312.4 Трудового Кодекса РФ[[14]](#footnote-14), но не исключает право сотрудника регулировать время работы и отдыха за исключением поручений работодателя, имеющих точный срок выполнения. Основными дисциплинарными проблемами дистанционной работы являются:

* Опоздания или игнорирование рабочих процессов (рабочие видеоконференции, письма на рабочий e-mail)
* Несоответствие дресс-кода регламенту компании (во время рабочих видеозвонков)
* Поступающие письма или звонки по рабочим вопросам от коллег после окончания рабочего дня
* Неумение сотрудника грамотно распределить время работы и отдыха в домашней обстановке
* Недобросовестное выполнение своих обязанностей вне стен офиса, что снижает производительность компании, а, следовательно, прибыль

Можно сделать вывод, что дистанционная работа еще недостаточно налажена и требует серьезных доработок, как на правовом уровне, так и среди сотрудников и руководителей компаний для роста экономики и развития нетрадиционных форм занятости.

### Глава 2. Трудовая этика персонала в организации: проблемы ее соблюдения

### 2.1. Описание деятельности компании и трудовой этики в ней

Понятие трудовой этики включает в себя этические нормы и принципы взаимодействия организации как в социуме, так и изнутри. За последний год произошла своего рода эволюция в трудовой этике, связанная преимущественно с распространением COVID-19 и удаленной работой многих компаний в России в условиях пандемии.

Для выявления основных проблем, связанных с трансформацией трудовой этики, было проведено социологическое исследование, в ходе которого были выявлены основные проблемы, проведен их анализ и составлены рекомендации по совершенствованию трудовой дисциплины в условиях дистанционной работы. В рамках данного исследования была выбрана компания ПАО «Газпром нефть», являющаяся ведущей российской нефтяной компанией среди вертикально-интегрированных организаций по объемам добычи нефти[[15]](#footnote-15).  Данное предприятие зарегистрировано в Санкт-Петербурге с 2006 года и представляет собой дочернюю структуру ПАО «Газпром». Компания специализируется на геологоразведке, добыче углеводородов, нефтепереработке, занимается реализацией нефтепродуктов на внутреннем рынке через обширную сеть собственных АЗС, а также экспортом нефти в страны СНГ и дальнего зарубежья.  ПАО «Газпром нефть» входит в рейтинг 20 крупнейших нефтедобывающих предприятий мира, запасы углеводородов компании по подтвержденным данным составляют 1,34 млрд. тонн нефтяного эквивалента[[16]](#footnote-16).

В структуре «Газпром нефти» находятся более 70 сбытовых, нефтедобывающих и нефтеперерабатывающих предприятий в Российской Федерации, странах ближнего и дальнего зарубежья. Компания демонстрирует один из лучших в России показателей соотношения добычи и переработки, перерабатывая порядка 80 % добываемой нефти. Более того, предприятие занимает четвертое место по объему добычи нефти и входит в тройку крупнейших компаний в Российской Федерации по ее переработке. «Газпром нефть» является одним из лидеров по темпам роста добычи углеводородов среди нефтяных компаний не только в России, но и за рубежом.

Предприятие осуществляет работу в крупнейших нефтедобывающих регионах нашей страны, таких как:

* Ханты-Мансийский автономный округ
* Ямало-Ненецкий автономный округ
* Томская область
* Омская область
* Оренбургская область и другие

Основные мощности компании расположены в Санкт-Петербурге, Москве, Томске, Тюмени и других городах России, а также в Сербии. Кроме того, компания реализует свои проекты в области добычи нефти и за пределами Российской Федерации: в Ираке, Венесуэле и других странах.

ПАО «Газпром нефть» осуществляет экспорт своей продукции более 50 странам мира, реализуя ее практически на всей территории Российской Федерации и за рубежом. Достичь подобного предприятию удалось за счет разветвленной сети собственных компаний. Они являются дочерними обществами ПАО «Газпром нефть» и обладают правами на пользование недрами на лицензионных участках, расположенных в нефтедобывающих регионах России. За рубежом компания занимается проектами по геологоразведке и добыче нефти в Ираке, Венесуэле, Сербии, Анголе, Боснии и Герцеговине, Румынии и Венгрии[[17]](#footnote-17).

Компания «идет в ногу со временем» и организует реализацию масштабной программы по технологической модернизации собственных Нефтеперерабатывающих заводов для повышения эффективности и безопасности нефтепереработки, а также ради снижения вредного воздействия предприятий на окружающую среду.

Помимо собственных добывающих ресурсов компания имеет 50 и более % от долевого участия таких предприятий, как: ОАО «НГК «Славнефть», ОАО «Томскнефть» ВНК, Salym Petroleum Development (SPD), ООО «СеверЭнергия», NIS.

Кроме этого, дочерние предприятия ПАО «Газпром нефть» (АО «Газпромнефть-Аэро», ООО «Газпром нефть» и др.) занимаются:

* мелкооптовой и розничной реализацией авиатоплива
* оказывают услуги по обеспечению воздушных судов авиационными горюче-смазочными материалами
* производством и реализацией смазочных материалов
* реализацией традиционных и инновационных битумов

 Сбытовая сеть «Газпромнефть-Аэро» включает 31 собственный топливозаправочный комплекс в РФ и СНГ.

Понятие трудовых отношений и трудовой этики в ПАО «Газпром нефть» формируется на положениях Конституции Российской Федерации и Трудовом Кодексе Российской Федерации. Кроме того в компании ПАО «Газпром» разработан Кодекс корпоративного управления, положения которого регулируют и актуализируют понятия трудовой этики в ПАО «Газпром нефть» в Санкт-Петербурге[[18]](#footnote-18).

Трудовая этика в ПАО «Газпром нефть» включает в себя основные составляющие:

1. Ценности.
2. Права.
3. Обязанности.
4. Моральные нормы.
5. Взаимоотношения.

К ценностям по правилам трудовой этики компании относится ряд обобщенных жизненных принципов, являющихся основополагающими в обществе (например, моральные и этические ценности).

Основными документами, регламентирующими ценности, принципы, стандарты и нормы поведения в ПАО «Газпром нефть» Санкт-Петербург, являются: Кодекс корпоративного управления, Кодекс корпоративной этики и Антикоррупционная политика ПАО «Газпром». Права, закрепленные в Кодексе корпоративного управления предприятия, включают в себя определенные возможности и пространства для действий личности в условиях трудового режима.  К обязанностям, в свою очередь, относится определенное ограничение пространства для действий личности (например, обязанность соблюдения трудового распорядка).  Моральные нормы включают в себя нравственные требования, присущие работникам в условиях труда в компании (например, вежливость, тактичность, трудолюбие).

Взаимоотношения коллег в ПАО «Газпром нефть» представляют собой установленные связи между людьми в рамках делового общения и сотрудничества. При этом отношения между работниками компании строятся на основе доверия и взаимопонимания. ПАО «Газпром нефть» обеспечивает прозрачность и открытость управления персоналом, постоянно совершенствуя методы управления и тем самым, обеспечивая работникам благоприятные условия для осуществления трудовой деятельности.

Стоит отметить, что система вознаграждения за результаты труда направлена на привлечение, повышение мотивации и удержание работников, квалификация и результаты труда которых обеспечивают реализацию стратегических планов компании.

ПАО «Газпром нефть» в Санкт-Петербурге реализует в отношении работников социальную политику, которая направлена на повышение престижности работы на предприятии, а также обеспечивает работникам комфортные и безопасные условия труда.

К основным корпоративным ценностям ПАО «Газпром нефть» относятся:

* профессионализм;
* инициативность;
* открытость к диалогу;
* взаимное уважение;
* доброжелательность;
* стремление к сотрудничеству;
* выработка командного духа при решении поставленных задач;
* соблюдение прав человека.

В корпоративном Кодексе трудовой этики ПАО «Газпром» указаны следующие компетенции, которыми должен обладать каждый сотрудник:

– профессионализм — глубокое знание своей специальности, своевременное и качественное выполнение поставленных задач, постоянное совершенствование профессиональных знаний и умений;

– инициативность — активность и самостоятельность работников в оптимизации производственного процесса;

– бережливость — ответственный и бережный подход к использованию активов компании, к собственному рабочему времени и рабочему времени других работников;

– взаимное уважение — командный дух в работе, доверие, доброжелательность и сотрудничество в процессе решения поставленных задач;

– открытость к диалогу — открытый и честный обмен информацией, готовность совместно выработать оптимальное решение;

– преемственность — уважение к труду и опыту старших поколений, общение начинающих с ветеранами труда, профессиональное обучение и наставничество;

– имидж — использование приемов и стратегий, направленных на создание позитивного мнения об Обществе[[19]](#footnote-19).

Особое значение придается следующим направлениям:

* права на рабочем месте;
* права местных сообществ, в том числе таких групп населения, как коренные малочисленные народы;
* права на безопасную окружающую среду;
* права на безопасность личности: обеспечение пропускного и внутриобъектного режимов с учетом соблюдения конституционных прав и свобод человека и гражданина, прав и законных интересов физических и юридических лиц.

Каждый работник Общества согласно положениям Кодекса компании и трудовой этике:

- руководствуется положениями Кодекса и правилами поведения, имеющими отношение к его работе;

- при возникновении вопросов по правилам поведения обращается за разъяснениями к своему непосредственному руководителю или в Комиссию по корпоративной этике;

- своевременно уведомляет обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению действий, ведущих к нарушению Кодекса;

- соблюдает иные правила поведения, а также ограничения, указанные в Кодексе.

Руководители Общества:

- подписывают письменное обязательство о соблюдении положений Кодекса (приложение к Кодексу), а также ежегодно подтверждают указанное обязательство в установленном порядке;

- выступают личным примером этичного поведения;

- проводят разъяснительную работу с подчиненными работниками с целью реализации положений Кодекса, а также предотвращения нарушений изложенных в нем правил поведения;

- учитывают приверженность работников правилам поведения, установленным Кодексом, при оценке, поощрении и продвижении работников.

Положения Кодекса корпоративного управления ПАО «Газпром» актуализируются по мере необходимости, в том числе в случаях его изменения.

Так, например, в 2019 году в Кодекс корпоративной этики были внесены изменения, касающиеся членов совета ПАО «Газпром нефть» и закреплена норма на выявление и предотвращение конфликта интересов, проведена работа по распространению данных норм этики в подконтрольных организациях.  В 2020 году в Кодекс корпоративной этики были также внесены изменения, касающиеся условий дистанционной работы большинства сотрудников в связи с пандемией коронавирусной инфекции.

Однако, несмотря на установленные Кодексом нормы и правила поведения по соблюдению трудовой этики, в компании возникли определенные проблемы в ходе перевода большей части офисных работников на удаленную работу. Данный фактор послужил основанием для необходимости проведения социологического опроса в рамках последующей аналитики проблем исследования и поиска путей их решений.

### 2.2. Программа исследования и выявление проблем

С 01 января 2021 года вступил в силу Федеральный закон от 08.12.2020 г. № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях».

Закон ждали с момента начала эпидемии коронавируса, т.к. в ТК РФ не были предусмотрены возможности при указанной ситуации. Вспомнить только «нерабочие рабочие дни» или «перевод на удаленную работу».

ПАО «Газпром нефть» также перевело часть офисных сотрудников на удаленный режим работы, и этот процесс продолжается до сих пор. В 2020 году компания работала в сложных условиях снижения цен и спроса на нефть и нефтепродукты на мировом и внутреннем рынках, вызванного ограничительными мерами в условиях пандемии COVID-19.

Для реализации успешной удаленной работы в условиях пандемии и распространения коронавирусной инфекции были введены дополнительные цифровые сервисы дистанционной работы, при том, что ранее подобные формы в компании не допускались.

В условиях распространения коронавирусной инфекции компания перевела более 75 % офисных сотрудников на удаленную работу. Все корпоративные совещания с участием более 10 человек были переведены на дистанционный режим работы (видео и телефонные конференции). В обязанности сотрудника в период удаленной работы входило планирование и согласование с руководством графика работы в начале каждой недели, составление to do листа, а также обязанность постоянно быть на связи с командой и коллегами в течение рабочего дня.  При этом руководители подразделений обязаны согласовывать и контролировать график работы сотрудников, контролировать соблюдение трудовых и этических норм, производить контроль результата трудовой деятельности.

Кроме того, руководители обязаны заниматься организацией встреч и работ в команде с возможностью дистанционного подключения и организовывать информационное пространство своих сотрудников: еженедельные планерки, деловое общение в группах в мессенджерах и т. д.

Однако в рамках удаленной работы возникал ряд сложностей, связанных с организацией рабочего процесса и соблюдением правил трудовой этики в компании.  Данные факторы послужили основой для социологического исследования, выявив проблемы, связанные с нарушением трудовой дисциплины в рамках дистанционной работы персонала компании. Эти проблемы послужили основой для будущего анализа и разработки рекомендаций по совершенствованию трудовой этики на предприятии.

В рамках социологического исследования мной был проведен опрос, касающийся перевода сотрудников ПАО «Газпром нефть» на удаленную работу и возможность соблюдения трудовой этики персонала в рамках дистанционной работы.

Трудовая этика, как известно, регламентирует ценности, стандарты и нормы поведения. Компания «Газпром нефть» соблюдает права своих работников в сфере труда, опираясь на законодательство Российской Федерации и положения Кодекса корпоративной этики ПАО «Газпром».  Однако в рамках удаленной работы у сотрудников и руководителей возникает ряд проблем и вопросов, требующих анализа, урегулирования и разрешения.

В рамках данного социологического исследования  был проведен общий анализ отношения работников к удаленной работе, выявлены и проанализированы основные проблемы, первостепенно связанные с отсутствием мотивации у сотрудников и нарушением трудовой дисциплины.

**Цель исследования:** определить отношение сотрудников к трудовой этике и соблюдению ее основных понятий в условиях перехода на дистанционную работу.

**Объект исследования:** работники ПАО «Газпром нефть» Санкт-Петербург (всего опрошено 100 человек).

**Предмет исследования:** трудовая этика персонала в условиях дистанционной работы.

**Метод исследования:** анкетирование.

### 2.3. Анализ и рекомендации по совершенствованию трудовой дисциплины

Проведя социологическое исследование, мной было выявлено несколько основных аспектов, которые необходимо проанализировать для поиска путей разрешения в условиях дистанционной работы и совершенствования трудовой дисциплины. Так удалось установить, что большинство респондентов положительно оценили опыт удаленной работы в период распространения коронавирусной инфекции.  Увеличение трудовой производительности осталось на прежнем уровне, но зачастую и уменьшилось из-за ряда факторов (отсутствие необходимых документов, не до конца налажена работа оборудования, нет быстрого и отработанного трудового взаимодействия с сотрудниками). Кроме того, были отмечены неоднократные нарушения трудовой дисциплины, как со стороны сотрудников, так и со стороны руководства.

Установленные факторы требуют анализа для последующего выявления истоков трудовых проблем в рамках удаленной работы и выработки рекомендаций по совершенствованию трудовой дисциплины в компании.  Сопоставляя данные о преимуществах и недостатках удаленной работы, можно сделать вывод, что работа дома для одной категории сотрудников связана, скорее, с преимуществами, а для другой с недостатками. По мнению доцента кафедры экономической социологии СПбГУ Ольги Александровны Никифоровой: «Переход на удаленную работу требует индивидуального подхода, и не только из-за специфики деятельности сотрудника, но и из-за его бытовых условий и личностных особенностей»[[20]](#footnote-20).

По результатам опроса можно сделать вывод, что наиболее приемлемым режимом в обычной жизни для значительной части респондентов является работа в офисе, на своем рабочем месте в организации или работа в смешанном формате. Полностью удаленная работа приемлема в обычной жизни далеко не для каждого работника из-за ряда организационных и личностных проблем.  Как показал опрос, удаленная работа снижала качество трудовых функций зачастую из-за невозможности дистанционно контактировать с коллегами и сотрудниками других отделов на прежнем уровне. Это принесло ряд основных проблем, связанных с непониманием, несвоевременным реагированием на рабочие запросы и возникновением конфликтных ситуацией между сотрудниками, когда нет возможности обсудить все лично в привычной для всех рабочей обстановке.

Кроме того, были выявлены случаи, когда сотрудник во время рабочего дня не находился на своем рабочем месте либо вовсе не отвечал на звонки и сообщения, тем самым не позволяя своим коллегам полноценно функционировать в рамках трудового взаимодействия.

Проанализировав результаты социологического исследования, можно предположить, что для бизнеса – удаленный формат работы вне офиса оказался катализатором истинных качеств сотрудников. При этом не только недобросовестных сотрудников, но и трудоголиков, так как достаточно большое количество работников ПАО «Газпром нефть» в Санкт-Петербурге отмечали увеличение производительности труда в связи с отсутствием отвлекающих факторов, которые были у них на рабочем месте.

Можно предположить, что проблемой опрошенных с наименьшей производительностью, как и опрошенных с наибольшей производительностью, может являться не всегда компетентный и адекватный контроль со стороны руководства, а также отсутствие самоорганизации и дисциплины. Обе крайности весьма пагубны для бизнеса как в финансовом, так и в психологическом плане. При этом важно отметить, что в первые месяцы введения ограничений, связанных с удаленной работой, в ПАО «Газпром нефть» в связи с отсутствием подобного опыта отмечались по большей части негативные аспекты: сотрудники оказались не готовы ни с технической, ни с моральной точки зрения к новым условиям.

Руководители переживали из-за невозможности уследить за всеми, неготовностью использовать технические решения контроля над процессом. Некоторая часть сотрудников восприняла пандемию как своеобразные каникулы и, что называется, расслабилась – показатели поползли вниз. Однако позднее была проведена коррекционная работа в рамках трудового распорядка сотрудников, были решены коммуникационные и организационные вопросы, посредством чего удалось скорректировать трудовую дисциплину работников.  При этом важно отметить, что большее число опрошенных сотрудников готовы работать удаленно как в период пандемии, так и после. С психологической точки зрения излишнее рвение к «домашнему офису» объясняется рациональным подходом к ситуации. То есть, если раньше человек тратил время и финансы на поездку в офис, то теперь может работать, не вставая с кровати и занимаясь личными делами, иногда вступая в деловой диалог с коллегами и руководителем.  Но это не так работает: объем затраченного на выполнение задания времени не всегда пропорционален получаемому результату. К тому же человеку психологически необходимо разгружаться, а в случае с удаленной работой этого не происходит. Нет перезагрузки: ни визуальной – постоянно в одном пространстве и у монитора, ни вербальной – круглосуточно на телефоне.

Некоторые вещи – дорога в офис и домой, походы в магазин, спортзал – очень важны именно для снятия напряжения, психологического дискомфорта. Именно поэтому так важно на домашней работе самостоятельно организовывать себе график: обед, выход «в свет», какие-то другие активности, не связанные с работой. За работника этого босс не сделает[[21]](#footnote-21). При этом стоит отметить, что в условиях работы ПАО «Газпром нефть» сотрудник должен быть постоянно на связи для разрешения проблемных трудовых ситуаций. Однако важно понимать, что чрезмерное рвение в офисе, домашнем или настоящем, может привести к психологическому выгоранию, потере мотивации.

Психолог Пугачева отмечает, что такой подход контрпродуктивен, даже если воспринимается самим специалистом нормально: «Если у человека есть семья, близкие люди, с которыми он живет, такие требования со временем приведут к напряжению и недовольству родственников. У всех специалистов с изначально тяжелым графиком – пилотов, стюардесс, пожарных, спасателей, полицейских – есть выходные, время на перезарядку. Однако среди офисных служащих и их боссов такого понимания нет. Но ведь люди тоже работают, устают. В конце концов, постоянное дергание снижает мотивацию[[22]](#footnote-22)».

Выявленные в ходе социологического опроса и перечисленные в данном структурированном анализе проблемы требуют усовершенствования технологий для улучшения трудовой дисциплины и комфортного, а главное продуктивного пребывания сотрудника на удаленной работе.

К основным проблемам дистанционной работы в ходе проведенного социологического исследования среди работников ПАО «Газпром нефть» можно отнести следующие утверждения:

* сложно выстроить трудовой процесс, особенно, если сотрудники, раньше не работали дистанционно;
* пропадает «командный дух»;
* есть отвлекающие факторы: домочадцы, питомцы;
* не хватает живого общения.

Для сохранения комфортного взаимодействия в коллективе, а также для пресечения нарушения трудовой дисциплины мной был разработан комплекс мер, который может помочь как сотруднику, так и руководителю для соблюдения трудовой этики при дистанционной работе.

Рекомендованный комплекс мер для совершенствования трудовой дисциплины в условиях дистанционной работы:

1. Необходимо научиться отдыхать.

Для решения проблемы выгорания сотрудников на удаленной работе ПАО «Газпром нефть» использует различные инструменты. Например, вместо корпоративных тренингов для сплочения коллектива, были включены курсы по организации домашнего офиса, верстке рабочего графика, работе с планировщиком в условиях многозадачности.

1. Соблюдайте расписание.

Зачастую непродуманный переход на удаленную работу приводит к тому, что часть сотрудников нарушает трудовую дисциплину, и по своему личному графику может приступить к работе только в 8 вечера, другие же могут начать работать с 8 утра, но постоянно отвлекаться.

Для сохранения правильного отношения к труду необходимо составить график дистанционной работы, прописав в нем рабочие часы, в течение которых сотрудник должен быть на связи, а также отчитываться о проделанных задачах.

1. Используйте видеоконференции для обсуждения задач.

В рамках соблюдения трудовой этики не имеет смысла отправлять длинные письма с заданиями на электронную почту. Во-первых, сотрудники могут заметить их не сразу. Во-вторых, если появятся вопросы, обсуждение может занять несколько часов.  Лучше экономить время и решать вопросы по аудио- или видео звонку с непосредственным руководителем или коллегами для разрешения трудовых задач и иных спорных моментов.

1. У каждого сотрудника должен быть компьютер, наушники и Интернет.

Компании и руководителю отдела необходимо в срочном порядке разрешить возникшую проблему, иначе человек просто не сможет работать в удаленном формате.

1. В случае решения важных рабочих моментов посредством

электронной почты необходимо просить руководителя и коллег об обратной связи.

Обязательно нужно выражать свое мнение и контактировать с сотрудниками для того, чтобы рабочие вопросы разрешались в привычном формате.

1. Необходимо уделять больше внимания моральной мотивации, так как при виртуальном общении утрачивается полноценная связь с коллективом и руководством.

Именно на основании данных принципов необходимо выработать систему для совершенствования трудовой дисциплины персонала в условиях дистанционной работы. Работники должны добросовестно исполнять свои обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, выполнять установленные нормы труда. Это основные принципы, которые сделают трудовой процесс в условиях дистанционной работы более организованным, при этом, не нарушая главенствующих понятий трудовой этики.

### Заключение

Развитие современного мира касается всех сфер жизнедеятельности общества, социальных институтов и людей. Все изменения развивают и открывают новые возможности человеческих способностей. Особенно новые технологии, а с ними новые возможности, укрепляются в любой деятельности человека, позволяя улучшить и упростить некоторые привычные действия в работе и жизни. Однако увеличиваются и требования к определенным навыкам и умственному потенциалу человека. Условия, возникшие в пандемию коронавируса в 2020 году, показали, как важно не отставать от технологического прогресса людям всех возрастов и профессиональных областей, а также продолжать соблюдать этику и дисциплину труда, находясь режиме дистанционной работы.

Первая глава посвящена теоретическому аспекту появления этики и трудовой этики, влиянию диджитализации на возникновение и развитие новых форм трудовой занятости и роли технологий в них, реализации и особенностям трудовой дисциплины в условиях дистанционной работы. Основываясь на упомянутых концепциях и подхода ученых, можно сказать, что трудовая этика – это раздел общей этики, включающий в себя свод нравственных принципов специалистов, трудящихся в определенной профессиональной сфере, который направлен на улучшение взаимодействия и коллективную солидарность коллег. В то же время развитие новых форм занятости вносит свои коррективы в нормативно-правовые и трудовые аспекты деятельности, бросая вызов руководству компаний и специалистам в совершенствовании трудовой дисциплины и организации рабочего процесса.

Во второй главе представлено проведение и результаты эмпирического исследования, посвященного трудовой этике в компании и выявлению проблем ее реализации, а так же анализ и рекомендации по совершенствованию трудовой дисциплины персонала компании.

Основываясь на полученных результатах, можно сформулировать основные проблемы соблюдения трудовой этики персонала, работающего удаленно, в организации:

1. Непонимание, связанное с несвоевременным ответом на рабочие запросы и вытекающие конфликтные ситуации с невозможностью решить их лично в обстановке офиса.
2. Отсутствие сотрудника на рабочем месте в течение рабочего дня (в рабочих чатах, звонках, у компьютера), тем самым нарушая эффективное функционирование коллег.
3. Недостаток мотивации от руководителя в дистанционном режиме.
4. Коммуникация с коллегами только во время рабочего дня.

Для развития и сохранения комфортного взаимодействия среди коллег, а также предотвращения нарушения трудовой дисциплины, с помощью анализа ответов респондентов были разработаны рекомендации, как для работников, так и для руководителей. В интересах руководителя составить график рабочих часов и дедлайн отчетов о проделанной работе для повышения уровня ответственности к удаленной работе, периодически давать коллегам обратную связь об их труде, чтобы было понимание и мотивация к рабочим проектам, а также для оперативного решения возникающих вопросов следует сократить количество объемных писем и заменить их на аудио- или видео- звонок, что поможет решить параллельно возникающие трудности.

Можно сделать вывод, что научно-технический прогресс дал большие возможности для развития человеческого потенциала, открыл новые формы трудовой деятельности, расширил законодательную базу в отношении и повысил конкурентоспособность неактивных субъектов трудовой деятельности, таких как пенсионеры и подростки. Также важно отметить повышение спроса на удаленную занятость, обусловленную рядом преимуществ (снижение времени и финансов на дорогу до работы и обратно, возможность больше времени проводить в домашней обстановке, отсутствие привязанности к рабочему месту), и выработку новых принципов трудовой этики, что не может не повлиять на будущее рынка труда.

### Список литературы

1. Абрамов Р.Н., Быков А.В. Профессиональная этика как объект исследования: между социологией морали и социологией профессий // Вестник РУДН. Серия: Социология. 2018.№4.749 с.
2. Аристотель. Никомахова этика. М.: ЭКСМО-Пресс, 1997.
3. Ассортимент выпускаемой продукции. Краткая характеристика

«Газпром нефть». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://edu-

torzhok.ru/yuristy/assortiment-vypuskaemoi-produkcii-ili-uslug-pao-gazprom-kratkaya-harakteristika-oao-gazprom-neft/.

1. Батыгин Г.С. Структурный функционализм Толкотта Парсонса // Вестник РУДН. Серия: Социология. 2003. №4-5. 6-34 с.
2. Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма // Вебер М. Избранные произведения. М., 1990.
3. Войцеховская Я. Офисная ностальгия. [Электронный ресурс]. Режим

доступа: https:// www. kommersant. ru / doc /4791135.

1. Границы для трудоголика. Как компании борются с психологическим

выгоранием на удаленке. Коммерсант, Красноярск, 2021 [Электронный

ресурс]. Режим доступа: https:// www. kommersant. ru / doc /4771573.

1. Джордж Р.Т. Деловая этика: В 2 т. СПб.- М.: Прогресс, 2001. Т. 2. 39-43 с.
2. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда / Пер. с фр. А. Б. Гофмана. М.: Канон, 1996. 432 с.
3. Кодекс корпоративной этики ПАО «Газпром». [Электронный ресурс].

Режим доступа: https://www.gazprom.ru/f/posts/60/091228/2014-02-25-

codex-of-corporate-ethics-2019-08-20-edit.pdf.

1. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. Т. 4 М.: Государственное

издательство политической литературы, 1955.

1. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федеральный закон № 60-ФЗ от 5 апр. 2013 г. // Собрание законодательства РФ. 2013. № 14. Ст. 1668.
2. ПАО «Газпром нефть» в Санкт-Петербурге [Электронный ресурс]. –

Режим доступа: https://www.gazprom-neft.ru/.

1. Пинк Д. Нация свободных агентов: как новые независимые работники меняют жизнь Америки. // М.: Издательский дом «Секрет фирмы», 2005. 327 с.
2. Спенсер Герберт. Научные основания нравственности: индукция этики. Этика индивидуальной жизни; [перевод с англ.; примеч. А. Федорова]. Изд. 2-е. М.: Издательство ЛКИ, 2008. 246 с.
3. Тоффлер Э. Третья волна. // М.: ООО "Фирма "Издатетьство ACT", 2004. 6-261с.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации № 197-ФЗ от 30 декабря 2001 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (часть I). – Ст. 3.
5. Шваб К. Четвертая промышленная революция / К.Шваб. М.: ЭКСМО, 2016.
6. Шевчук А.В. О будущем труда и будущем без труда // Общественные науки и современность. 2007. №3. 44-54с.
7. Willis E. Talcott Parsons: His legacy and the sociology of health and Illness // The Palgrave Handbook of Social Theory in Health, Illness and Medicine / F. Collyer (Ed.). London, 2015.

### Приложение 1

Гайд интервью

Здравствуйте, меня зовут Анна, я учусь на факультете социологии. В данный момент я провожу исследование для своей выпускной работы, в ходе которого я хочу выяснить отношение сотрудников к трудовой этике и соблюдению ее основных понятий в условиях перехода на дистанционную работу.  Меня интересует Ваше мнение, как специалиста, работающего в дистанционных условиях. Обращаю Ваше внимание на тот факт, что данное интервью будет записываться с целью последующего анализа полученной информации. Полученная информация будет использована только в научных целях и не будет разглашаться третьим лицам. Вас это устраивает?

**Вопрос 1:** Как Вы воспринимаете дистанционную занятость в условиях распространения коронавирусной инфекции?

1. Работая в дистанционном режиме, удалось выполнить свою работу даже лучше, чем в офисе, так как меньше времени тратится на совещания и перекуры. Кроме того, в отсутствие офисного шума легче сосредоточиться на деле.
2. Работа дома не привела к потерям эффективности.
3. Работа в дистанционном режиме не привела к потерям эффективности, но принесла различного рода неудобства, связанные с отсутствием ресурсов для реализации трудовой деятельности в домашних условиях.
4. Работа удаленно сказалась на низкой результативности и производительности, так как приходилось отвлекаться на домашние дела, заботу о детях и пр.

**Вопрос 2:** Какой режим работы Вы предпочтете?

1. Всё рабочее время в офисе.
2. Всё рабочее время в режиме дистанционной работы с проведением онлайн-совещаний.
3. Все рабочее время в режиме дистанционной работы с посещением офиса 2-3 раза в месяц для проведения собраний и совещаний.
4. Комбинированный режим – 2-3 рабочих дня в неделю в офисе.

**Вопрос 3:**Насколько уменьшилась или увеличилась рабочая нагрузка при переходе на удаленную работу?

1. С переходом на дистанционный режим количество работы увеличилось.
2. С переходом на дистанционный режим количество рабочих заданий осталось прежним.
3. С переходом на дистанционный режим работы стало меньше.
4. Количество работы зависело от заданий руководителя и положения компании на экономическом рынке в период распространения коронавирусной инфекции.

**Вопрос 4:**Какие Вы находите плюсы (преимущества) удаленной работы?

1. Возможность полностью сосредоточится на работе, меньше отвлекающих факторов.
2. Возможность самому планировать рабочий день – очередность выполнения задач, распределение нагрузки.
3. Дополнительные 2-3 часа в день, которые не нужно тратить на дорогу, сборы на работу и пр.
4. Сокращение затрат на дорогу – оплата проезда в транспорте, бензин и амортизация личного автомобиля.

**Вопрос 5**. С какими проблемами лично Вы столкнулись в условиях удаленной работы?

1. Ограниченные технические возможности для работы на удаленном доступе (компьютер, интернет).
2. Гаджеты не поддерживают необходимые программы.
3. Нет возможности создать комфортное рабочее место.
4. Неоднократные нарушения трудовой дисциплины.

**Вопрос 6.** Как Вы справлялись с возникающими рабочими проблемами в условиях удаленной работы?

1. Самостоятельно.
2. С помощью членов семьи.
3. С помощью руководителя.
4. С помощью специалистов компании.

**Вопрос 7:** Насколько Вас устраивает коммуникация с коллегами в условиях дистанционной (удаленной) работы?

1. Полностью устраивает.
2. Не всегда.
3. Чаще нет.
4. Свой вариант ответа.

**Вопрос 8: Эффективно ли Вы взаимодействовали с другими подразделениями компании по мере необходимости?**

1. Практически всегда.
2. По-разному.
3. Чаще нет.
4. Не удалось найти взаимодействия с другими подразделениями.

**Вопрос 9: Были ли отмечены нарушения трудовой этики в условиях дистанционной работы?**

1. Нет, нарушений трудовой этики не наблюдалось.
2. Иногда возникали проблемы с мотивацией к работе.
3. Да, со стороны руководителя.
4. Да, со стороны коллег или сотрудников других отделов.

**Вопрос 10:**Хотели бы Вы продолжить работать удаленно и после окончания пандемии?

1. Да, так как работа вне офиса позволяет больше времени уделить семье, спорту и хобби.
2. Нет, так как после нормализации эпидемиологической обстановки предпочел (а) бы вновь трудиться в офисе.
3. Предпочел (а) бы комбинированный метод дистанционной работы с посещением офиса несколько раз в неделю.
4. Затрудняюсь ответить.

### Приложение 2

***1. Отношение к дистанционному труду.***

Большая часть сотрудников компании успешно адаптировались к удаленной работе, увеличив свою производительность (36 %). Еще 34 % опрошенных отметили, что работа в дистанционном режиме не привела к потере  производительности. При этом 16 % опрошенных сотрудников высказались о ряде неудобств, связанных с переходом на удаленную работу.

***2. Отношение к режиму работы***

Большинство опрошенных сотрудников ПАО «Газпром нефть» в период угрозы распространения коронавирусной инфекции (COVID-19) предпочитают все рабочее время трудиться в рамках дистанционной работы (33 %) в условиях проведения конференций и совещаний посредством онлайн-связи. Еще 30 % опрошенных согласны работать в режиме удаленного доступа с посещением офиса несколько раз в месяц для важных встреч и совещаний. При этом, 25 % опрошенных сотрудников готовы применять комбинированный метод работы, проводя несколько рабочих дней в офисе для разрешения глобальных задач. И только 12 % опрошенных готовы проводить все рабочее время в офисе.

***3. Изменения в рабочей нагрузке в период удаленной работы*** Согласно данным социологического опроса 37 % респондентов отметили, что нагрузка в период удаленной работы осталась прежней. То, что работы стало меньше, отметили 32% дистанционных сотрудников. Напротив 20 % сотрудников уверены, что рабочая нагрузка увеличилась. И лишь 11 % сотрудников сообщили, что рабочая нагрузка в целом зависела от оборотов компании в период пандемии и непосредственных поручений руководителя. 

***4.Преимущества удаленной работы***

В рамках проведенного социологического исследования сотрудникам ПАО «Газпром нефть» Санкт-Петербург был задан вопрос об основных преимуществах удаленной работы.  Большинство респондентов (62 %) в качестве главного преимущества удаленной работы отметили сокращение финансовых и временных затрат на дорогу, так как не нужно тратить время на сборы, поездку в общественном транспорте (23 %), а также нет финансовых трат на бензин и оплату проезда в общественном транспорте (39 %). При этом 24 % опрошенных в качестве главного преимущества отметили возможность самостоятельно планировать рабочий день, и лишь 14 % опрошенных заявили, что главным преимуществом удаленной работы является возможность полностью сосредоточиться на работе ввиду отсутствия отвлекающих факторов.

***5. Проблемы удаленной работы***

 Согласно данным социологического опроса, касающегося вопроса основных проблем удаленной работы, было выявлено, что 40 % опрошенных в качестве главных проблем назвали ограниченные технические возможности и отсутствие всех условий для создания комфортного рабочего места (25 %). При этом, 20 % опрошенных отметили существенное нарушение трудовой дисциплины в период удаленной работы. И лишь 15 % респондентов заявили, что их гаджеты не поддерживают необходимые для работы программы.

***6. Преодоление трудностей в ходе удаленной работы***

Данный опрос показал, что 52 % опрошенных, в случае возникновения проблем, готовы справиться с ними самостоятельно. При этом сотрудники ПАО «Газпром нефть» в Санкт-Петербурге отметили, что зачастую при возникновении трудовых вопросов обращаются за помощью к руководителю (25 %) или сотрудникам компании (18 %). И лишь 5 % респондентов заявили, что просят помощь у своей семьи.

***7. Коммуникация с коллегами в условиях удаленного доступа***

В рамках проведенного социологического исследования сотрудникам ПАО «Газпром нефть» Санкт-Петербург был задан, вопрос насколько их устраивает коммуникация с коллегами в условиях удаленной работы.

Для последующего анализа трудовой дисциплины данный вопрос анкетирования весьма интересен. Так большинство сотрудников (46 %) отметили, что коммуникация с коллегами их полностью удовлетворяет, однако 29 % опрошенных заявили, что коммуникация с коллегами их чаще не устраивает.  Кроме того, 18 % респондентов отметили, что не всегда довольны трудовым общением с коллегами в рамках дистанционной работы. При этом 7 % опрошенных высказали свои варианты ответов, указав на плохое взаимодействие с коллегами в рамках удаленной работы, долгий ответ на рабочие сообщения и частое нарушение правил трудовой этики.

***8. Эффективность взаимодействия с другими сотрудниками компании по мере необходимости***

Данный вопрос показал, что 48 % почти всегда могли найти общий язык и наладить взаимодействие с другими подразделениями ПАО «Газпром нефть» в Санкт-Петербурге. Однако, 35 % респондентов отметили, что общение с другими отделами складывалось по-разному, далеко не всегда получалось наладить контакт с сотрудниками для положительного трудового результата (12 %). Более того, 5 % опрошенных сотрудников заявили, что не смогли контактировать с сотрудниками других подразделений в режиме удаленного доступа.

***9. Нарушения трудовой этики в условиях дистанционной работы***

Согласно проведенному опросу 42 % сотрудников отметили, что не нарушали и не обнаружили нарушений трудовой этики в рамках дистанционной работы. Однако 24 % респондентов ПАО «Газпром нефть» признались, что ощутили на себе нарушение трудовой этики со стороны руководителя или сотрудников компании (20 %). При этом, 14 % опрошенных отметили, что иногда возникали проблемы с мотивацией в условиях удаленной работы.

***10. Работа удаленно на постоянной основе***

 Согласно социологическому опросу 37 % опрошенных хотели бы вернуться на работу в офис, 30 % респондентов хотели бы работать в удаленном режиме и после пандемии. При этом, 25 % опрошенных предпочли бы комбинированный метод работы. И 8 % опрошенных воздержались от ответа.

1. «НИКОМАХОВА ЭТИКА» (**Ἠθικὰ Νικομάχεια), сочинение Аристотеля**, датируется 2-м афинским периодом (334–322 до н.э.); представляет собой запись лекционного курса, другой вариант которого (предположи­тельно, более ранний) известен как «*Евдемова этика*». [↑](#footnote-ref-1)
2. Р.Н.Абрамов,А.В.Быков. Профессиональная этика как объест исследования: между социологией морали и социологией профессий // Вестник РУДН. Серия: Социология.2018.№4.С.749. [↑](#footnote-ref-2)
3. Батыгин Г.С. Структурный функционализм Толкотта Парсонса // Вестник РУДН. Серия: Социология. 2003. №4-5. С. 6-34. [↑](#footnote-ref-3)
4. Willis E. Talcott Parsons: His legacy and the sociology of health and Illness // The Palgrave Handbook of Social Theory in Health, Illness and Medicine. [↑](#footnote-ref-4)
5. Р.Н.Абрамов, А.В.Быков. Профессиональная этика как объест исследования: между социологией морали и социологией профессий // Вестник РУДН. Серия: Социология.2018.№4.С.749. [↑](#footnote-ref-5)
6. Профессор философии и делового администрирования, директор Международного центра этики в бизнесе в Университете Канзаса. [↑](#footnote-ref-6)
7. По версии американского делового журнала «Fortune», издаваемого с 1930г. [↑](#footnote-ref-7)
8. Вашингтонский центр исследований в области этики [↑](#footnote-ref-8)
9. Согласно Пирамиде потребностей Маслоу это сон, пища и вода. [↑](#footnote-ref-9)
10. К.Маркс, Энгельс Ф. Сочинения.1839-1844гг. [↑](#footnote-ref-10)
11. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет [федер.закон№197-ФЗ: принят Гос.Думой 30 дек.2001г.] [↑](#footnote-ref-11)
12. Дэн Пинк – американский писатель и журналист. [↑](#footnote-ref-12)
13. Дисциплина труда и трудовой распорядок [федер.закон№197-ФЗ: принят Гос.Думой 30 дек. 2011г.] [↑](#footnote-ref-13)
14. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника [федер.закон№197-ФЗ принят Гос.Думой 30 дек.2001г.] [↑](#footnote-ref-14)
15. ПАО «Газпром нефть» в Санкт-Петербурге.URL: https://www.gazprom-neft.ru/. [↑](#footnote-ref-15)
16. Ассортимент выпускаемой продукции. Краткая характеристика «Газпром нефть».URL: https://edu-torzhok.ru/yuristy/assortiment-vypuskaemoi-produkcii-ili-uslug-pao-gazprom-kratkaya-harakteristika-oao-gazprom-neft/. [↑](#footnote-ref-16)
17. Ассортимент выпускаемой продукции. Краткая характеристика «Газпром нефть».URL: https://edu-torzhok.ru/yuristy/assortiment-vypuskaemoi-produkcii-ili-uslug-pao-gazprom-kratkaya-harakteristika-oao-gazprom-neft/. [↑](#footnote-ref-17)
18. Кодекс корпоративной этики ПАО «Газпром». URL: https://www.gazprom.ru/f/posts/60/091228/2014-02-25-codex-of-corporate-ethics-2019-08-20-edit.pdf. [↑](#footnote-ref-18)
19. Кодекс корпоративной этики ПАО «Газпром». URL: https://www.gazprom.ru/f/posts/60/091228/2014-02-25-codex-of-corporate-ethics-2019-08-20-edit.pdf. [↑](#footnote-ref-19)
20. Войцеховская Я. Офисная ностальгия. URL: https://www.kommersant.ru/doc/4791135. [↑](#footnote-ref-20)
21. Границы для трудоголика. Как компании борются с психологическим выгоранием на удаленке. Коммерсант, Красноярск, 2021.URL : https://www.kommersant.ru/doc/4771573. [↑](#footnote-ref-21)
22. Границы для трудоголика. Как компании борются с психологическим выгоранием на удаленке. Коммерсант, Красноярск, 2021. URL: https://www.kommersant.ru/doc/4771573. [↑](#footnote-ref-22)